

EPIGRAPHE

« On façonne les plantes par la nature et les hommes par l'éducation »

J.J. Rousseau

DEDICACE

A nos chers parents MUSSA MUNKU Laurent et KIKWEMI MASILA.

A notre Fils aîné Hardy MUSSA, à nos Frères (Grand Mussa Munziami, Getou Mussa, Yasmin Mussa, Herve Mussa, Mardochée Mussa, Rodrick Mussa, Dan Mussa et Laurianne Mussa).

Daddy MUSA NGI

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce travail a bénéficié du concours des personnes de diverses qualités, qui nous ont apporté leur contribution tant matérielle, financière, morale que spirituelle. Aussi nous nous sentons très redevable à plus d'une personne que nous voudrions bien remercier ici.

En premier lieu, nous pensons au Professeur Max KUPELESA, qui a accepté la direction de ce travail, malgré ses multiples occupations. Qu'il trouve à travers l'achèvement de travail, l'expression de notre profonde reconnaissance.

Nos remerciements s'adressent également au Chef de travaux Roger MUSALU pour ses conseils, ses remarques et son encadrement scientifique ; surtout pour avoir mis à notre disposition une documentation ayant trait à notre étude.

A nos frères et Sœurs, cousines, cousins, nièces, neveux, beaux-frères belles-sœurs et connaissances, Laurianne MASOKA, Loddy NGI, Marc MPIANA, Emile MUNGUDI, Didy NOVA, Rodrick MUYOMBO, MUSUNDALA, Delphin, Papy, Adeitho KANDOLO, Nancy KWAKENDA, Verro PAYPAY, Margueritte LAMES, Tonton WACHINO et Fabrice Kanana Mapepe pour vos conseils et encouragement; nous vous exprimons notre gratitude.

A tous ceux qui, de près ou de loin, nous ont soutenus spirituellement, moralement, financièrement et matériellement, qu'ils trouvent ici l'expression de notre profonde gratitude.

Daddy MUSA NGI

SIGLES ET ABBREVIATIONS

%	: Pourcentage
AFPA	: Antenne de la Fonction Publique Chargée des Actifs
AFPRR	: Antenne de la Fonction Publique Chargée des Retraits et ses Rentiers
ASBL	: Association Sans But Lucratif
ANR	: Agence Nationale des Renseignements
Av.	: Avenue
CEBCO	: Communauté Evangélique Baptiste au Congo
CO	: Cycle d'Orientation
CS	: Complexe Scolaire
DR	: Développement Rural
DGM	: Direction Générale de Migrations
dl	: Degré de Liberté
DTS	: Différence Très Significative
ECC	: Ecoles Conventionnées Catholiques
ECP	: Ecoles Conventionnées Protestantes
ENC	: Ecole Non Conventionnée
EPA	: Ecoles Privées Agréées
EPSP	: Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel
f	: Fréquence
FE	: Femmes
fe :	: Fréquence théorique
fo	: Fréquence observée
GS	: Groupe Scolaire
HO	: Hommes
IPMEA	: Industrie, petites et moyennes entreprises et artisanat
Inst.	: Institut
k	: Nombre de colonnes
l	: Nombre de lignes
N	: Effectif total des sujets
N°	: Numéro
ONATRA	: Office National de Transport
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
OXFAM	: Organisation Internationale pour l'Enfant
PDS	: Pas de Différence Significative
Q	: Question
RDC	: République Démocratique du Congo
SECOPE	: Service de Contrôle de Paie des Enseignants
TPAT	: Travaux Publics et Aménagement du Territoire
TIC	: Technologie de l'Information et de la Communication
UNICEF	: Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
USAID	: Agence des Etats Unis pour Développement International
χ^2 :	: Khi-carré

INTRODUCTION

En ce moment où l'on parle abondamment de la crise mondiale de l'éducation, l'attention doit se porter sur les facteurs qui peuvent favoriser le redressement de la situation, vu l'importance de l'éducation dans la vie de toute personne.

De façon officielle, La République Démocratique du Congo(RDC), a toujours affiché sa volonté d'assurer une « bonne » éducation à la jeunesse. L'éducation scolaire est même considérée par la constitution de la RDC (2006, art 43) comme un droit de toute personne. C'est à travers ses écoles que la RDC est appelée à offrir un enseignement de qualité, gage d'une bonne préparation à la vie.

De nombreux chercheurs ont souligné la place de l'enseignant dans la réalisation d'un projet éducatif (Ekwa bis'Isal, 2004 ; 3 Kupelesa Ilunga, 2006 ; du plus ancien au plus récent au contraire, 1 Lumeka, 1985). De façon générale, ils insistent sur le fait que la mise en œuvre d'un enseignement de qualité repose un personnel enseignant qualifié, compétent, motivé et en nombre suffisant.

Dans ce travail, nous nous penchons sur la formation professionnelle continue des enseignants. Face à l'évolution de la science et des techniques d'enseignement, la formation continue des enseignants s'impose.

Qu'en est-il en réalité dans les écoles? Que disent les enseignants sur leur formation continue ?

Dans cette étude, nous faisons une espèce d'état de lieu de ce type de formation chez l'enseignant dans des écoles implantées au Quartier III, dans la commune de Masina.

0.1. PROBLEMATIQUE

La formation du personnel est un impératif au bon fonctionnement des organisations de notre temps. Bien plus, cette formation ne doit qu'être continue pour que le personnel s'adapte aux nouvelles exigences liées à l'évolution rapide de la science et des techniques.

Dans le domaine de l'enseignement, la formation continue du personnel enseignant est requise face au rôle que celui-ci a dans la transmission des connaissances.

Si le principe de la formation continue des enseignants peut être considéré comme acquis, il n'en est souvent pas le cas dans son application.

La crise dans laquelle la République Démocratique du Congo (RDC) croupit depuis des décennies a eu des conséquences dans plusieurs domaines de la vie. Le secteur de l'éducation n'est pas épargné. Abordant la question des conséquences de la crise dans le système éducatif congolais, Ekwa Bis'Isal (2004, p.72) parle du fossé dangereux qui s'est élargi en précipitant l'école congolaise au « déclin ».

En dehors du constat dressé par cet auteur sur le délabrement et l'insuffisance des infrastructures scolaires, le manque des matériels didactiques, les faibles ressources allouées au secteur de l'éducation, il y a lieu de mettre en exergue ses observations sur la situation de l'enseignant. Il parle de la baisse du niveau de formation des enseignants, de la dévalorisation de la fonction enseignante et de la démotivation du personnel enseignant, de l'inefficacité de l'encadrement pédagogique (op.cit, p.39).

Il est vrai que toutes les constitutions qui ont régi la RDC depuis 1960 ont toujours reconnu à l'Etat le pouvoir d'organiser l'enseignement de façon systématique au profit des Congolais, sans aucune discrimination. Et dans la réalisation de cette ambition, la RDC, à travers son ministère de l'EPSP a la lourde responsabilité de former les enseignants. (MINEPSP, 2004, p.7).

Au regard de son importance, l'école apparaît, comme le disait Brunet et al. (1991, p.155), le lieu du passage obligé, mais aussi comme le « champ de bataille » idéologique, un lieu d'interpénétration des différences dans une société qui ne sait actuellement comme (l'école et la différence).

C'est à travers le travail des enseignants que les écoles réalisent leurs tâches.

Comme le dit Kupelasa Ilinga (2006, p.12), « l'enseignant dispose d'un fort pouvoir d'influence sur la qualité d'apprentissage des élèves ».

Ainsi aucun système d'enseignement ne peut prétendre dispenser un enseignement de qualité, s'il n'accorde pas une place de choix à la formation des enseignants.

En RDC, des efforts ont été déployés pour le système d'enseignement congolais à forme des enseignants dans divers domaines en créant des filières de formation des enseignants utiles pour les écoles primaires et les écoles secondaires.

La création de la section pédagogique au niveau secondaire, ainsi que des Instituts Supérieurs Pédagogiques (I.S.P) et de l'Institut Pédagogique National (I.P.N) au niveau supérieur de l'enseignement répondait aux besoins de former les enseignants qualifiés pour notre système d'enseignement national.

Mais quelle que soit la qualification que les enseignants peuvent avoir, il est important qu'ils soient continuellement formés pour adapter leurs connaissances à l'évolution des sciences et des méthodes d'enseignement.

D'après le Service National de Formation, SERNAFOR en sigle (2005, p.5), la formation contenue des enseignants est justifiée par le souci de remédier à une formation de base souvent lacunaire et de recycler les enseignants sur les nouveaux contenus de la science et des nouvelles d'enseignement. Cette formation doit concerner aussi bien les enseignants que les gestionnaires des écoles.

En partant de l'exigence d'organiser la formation continue pour les enseignants et de la situation dans laquelle fonctionnent les écoles de la RDC en général, et celles de Kinshasa en particulier, nous nous sommes intéressés aux écoles du quartier III dans la commune de Masina pour nous poser les questions ci après :

- Quelle importance les enseignants du quartier III, dans la commune de Masina accordent-ils à la formation professionnelle continue ?
- Quelles contraintes notent-ils sur le plan de l'organisation de ces types de formation dans leurs écoles ?
- Quelle est la proportion des enseignants qui ont accès à la formation professionnelle continue dans les écoles de ce quartier ?

0.2. HYPOTHESE

Partant de toutes les considérations évoquées dans la problématique exposée ci-haut et des questions qui y sont soulevées, nous formulons les hypothèses suivantes :

- H₁** Les enseignants du quartier III de la commune de Masina accorderaient une grande importance à la formation professionnelle continue;
- H₂** Leur constat serait que l'organisation de ces types de formations buterait à diverses contraintes ;
- H₃** Par conséquent, un petit nombre d'enseignants de ce quartier bénéficierait de ce type de formation dans les écoles.

0.3. OBJECTIF DU TRAVAIL

Cette étude poursuit le triple objectif ci-après :

- Faire un état de lieu sur la situation de la formation professionnelle continue dans les écoles de Kinshasa en général et du quartier III dans la commune de Masina en particulier;
- Attirer l'attention du public et des partenaires éducatifs sur les difficultés éventuelles que les écoles de ce quartier rencontrent dans l'organisation de ce type de formation ;
- Proposer des pistes des solutions pour que la formation professionnelle continue devienne une pratique régulière dans les écoles et qu'un grand nombre d'enseignants y aient accès.

0.4. INTERET DU TRAVAIL

Notre travail se veut une contribution à l'un des problèmes posés dans notre société, celui de la formation professionnelle de la population active, en l'occurrence, les enseignants.

En effet, un personnel enseignant formé est appelé à contribuer au développement du pays en général et à son épanouissement personnel.

En tant que futur cadre en sciences de l'éducation, notre étude nous met en contact direct avec un problème concret pour voir dans quelles conditions les établissements scolaires organisent des formations de leur

personnel. Et cela servira de leçon sur les précautions à prendre quand nous voulons créer nos propres établissements scolaires.

Notre travail se veut une contribution sur l'un des problèmes qui se posent dans notre société, celui de la formation professionnelle continue dans les écoles.

0.5. METHODOLOGIE DU TRAVAIL

Pour atteindre nos objectifs et vérifier nos hypothèses émises, nous avons recouru à la méthode d'enquête avec le questionnaire comme instrument de récolte des données. L'analyse des résultats nous permettra de vérifier nos hypothèses.

0.6. DELIMITATION DU TRAVAIL

Vu la grandeur et l'étendue de la ville de Kinshasa, tenant compte de temps et des moyens à notre disposition, nous limitons notre étude à quelques écoles publiques de la commune de Masina dont l'Institut 2 Masina, l'Institut CEBCO Isalu, l'Institut Banabakintu et l'Institut 5 KibuKa. La présente étude a eu lieu durant l'année académique 2012-2013.

0.7. DIVISION DU TRAVAIL

Hormis l'introduction, notre travail s'articule autour de trois chapitres.

- Le premier chapitre porte sur les considérations théoriques ;
- Le second nous permet d'exposer le cadre de l'étude et la démarche méthodologique qui nous a permis de la réaliser ;
- Le troisième chapitre est consacré à la présentation, à l'analyse et l'interprétation des résultats obtenus.

Une brève conclusion va nous permettre de clôturer notre travail.

CHAPITRE PREMIER : CONSIDERATIONS GENERALES

Dans ce chapitre, notre tâche consiste, dans un premier temps, à préciser les concepts et notions utiles pour la compréhension du sujet abordé, dans un deuxième temps, à exposer quelques théories et dans un troisième temps, à rappeler quelques études antérieures.

1.1. DEFINITION DES CONCEPTS ET NOTIONS DE BASE

Dans une recherche scientifique, il est indispensable de préciser le sens des concepts clés utilisés, car le sens des concepts varie selon les contextes. Il est donc nécessaire d'en faire un usage clair pour que la communication réussisse.

Voici ce que (Grawitz, cité par Albarello 1999, p. 39) dit à ce sujet : « l'ambiguïté des termes empruntés le plus souvent au langage courant gêne le chercheur, qui se croit justifier d'utiliser des définitions personnelles. Chacun ayant les siennes, la nécessité de définir les concepts, pour qu'ils puissent jouer leur rôle d'agent de communication, devient impérieuse ».

D'où la nécessité pour nous de définir les concepts et notions clés de cette étude. Les concepts dont il est question peuvent être regroupés autour des notions suivantes : la formation professionnelle continue, personnel enseignant, école public.

1.1.1. La formation professionnelle continue

1.1.1.1. Bref aperçu

La compréhension de cette expression va passer par celle de ses composantes.

Pour Lafont (1973, p.616) , la formation est une possibilité offerte à un sujet (employé) d'acquérir des connaissances et des habilités liées à un ensemble des procédés et méthodes susceptibles de lui permettre d'assumer ses responsabilités actuelles ou futures et de s'adapter éventuellement à un poste équivalent qu'il occupe.

Lochard (1984, p. 111) dit que la formation est « un ensemble d'actions destinées à faire atteindre par un individu un objectif devant modifier et améliorer son savoir, son savoir-faire, son savoir être ».

L'un des buts importants de la formation est de faire découvrir aux apprenants la nécessité de devoir perpétuellement s'adapter aux circonstances, à l'évolution de la société et du monde. Elle leur permet de ne pas encombrer leur esprit des solutions périmées pour qu'il demeure fidèle à l'idéal d' « apprendre à apprendre » (Limbos (1979, p.207).

Nous retenons, à la suite de Vallet (2003, p.1), que la formation articule « le savoir et savoir-faire et conjugue l'appropriation des connaissances et des pratiques à des fins professionnelles sociales, personnelles et l'exploitation des thèmes et des valeurs qui les sous-tendent et du sens à leur assigner ».

Parlant de la formation des enseignants dans les écoles, Zamoko (2012, p.14) dit qu'il est indispensable qu'une formation soit organisée dans une société ou dans un établissement scolaire. La formation permet de maintenir le niveau du personnel et l'adaptation de celui-ci aux nouvelles techniques, notamment dans le domaine des nouvelles technologies.

Dans les établissements d'enseignement, la formation est presque obligatoire, car elle permet la mise à niveau des enseignants. La formation peut être assurée sous diverses formes, notamment sous forme des séminaires.

Le prédicat professionnel qualifie ce qui est relatif à une profession, ce qui est propre à une profession. Le terme "profession" étant compris dans le sens d'une activité exercée pour gagner sa vie. Elle est alors synonyme de métier (Petit Larousse, 2010).

Nous parlons ici de la formation professionnelle. Nous définissons cette expression dans la partie réservée à la typologie des formations.

Le Petit Larousse (2010) dit que cet adjectif permet de qualifier ce qui ne marque pas d'interruption dans le temps ou l'espace. Il est synonyme de constant, incessant.

Ce qui est continu est ce qui demeure dans le temps ou l'espace. Ce qui n'est pas marqué par des interruptions. Il est permanent. Du reste, on parle

aussi de la formation permanente pour dire que c'est une formation qui dure, qui se fait sans discontinuer ni changer, qui ne s'arrête pas, qui s'exerce de façon continue » (Petit Larousse, 2010).

Après avoir défini ces termes, nous retenons, dans une première approche, que la formation professionnelle continue est un ensemble d'activités qui donnent la possibilité à ceux qui exercent un métier d'acquérir des connaissances et des habilités qui sont de nature à leur permettre d'assumer leurs responsabilités actuelles ou futures et de s'adapter aux exigences de leur travail.

Le survol sur les sortes de formation nous permet de préciser davantage cette notion en la situant par rapport aux autres qui apparaissent dans un même champ sémantique.

1.1.1.2. Quelques distinctions sur la formation

Nous dénombrons plusieurs classifications sur la formation. Nous évoquons ici quelques types de formations pour montrer la place qu'occupe la formation permanente continue du personnel enseignant.

1) Formation générale de base

Quand on parle de la formation générale de base on fait allusion au niveau des acquis qu'un individu ou un sujet justifie à partir de sa scolarité générale ou professionnelle dans un domaine de la vie professionnelle.

2) Formation sur le tas

C'est une formation pratique qui se fait sur le lieu du travail. L'intéressé apprend en exécutant la tâche qu'un plus ancien et expérimenté fait dans les mêmes conditions que lui (atelier, chantier...).

3) Formation initiale

La formation initiale est toute formation reçue avant la prise en charge par l'individu d'une fonction professionnelle régulière. La finalité de cette formation est de permettre à des individus sans qualification de trouver un premier emploi.

Elle associe des enseignements théoriques généraux dont la maîtrise échappe à l'employeur et le rôle est limité à l'enseignement strictement professionnel.

Cette formation consiste donc en un premier apprentissage systématique d'un métier, c'est-à-dire, une entrée de l'individu dans un secteur inconnu de la vie. La professionnalisation des ressources humaines implique le développement de haut niveau. Dans cette formation, on trouve des hommes venus d'horizons très divers.

Dans le domaine de l'enseignement, la formation initiale devrait permettre aux futurs maîtres (enseignants) d'acquérir les compétences professionnelles que requièrent leurs fonctions et leur perfectionnement professionnel.

Cependant, des formations souvent récentes préparent plus directement à la fonction des débutants ou des jeunes professionnels.

4) Formation à l'embauche

Elle sert essentiellement à améliorer la compétence dans un emploi et se fait à côté du poste réel dans une situation d'apprentissage ou de travail mais, vise plus les progrès de l'apprenti que la production.

5) Formation accélérée

La formation accélérée est celle qui permet aux travailleurs et futurs travailleurs d'acquérir rapidement des connaissances techniques nécessaires à l'exercice des travaux spécialisés.

6) Formation permanente

Elle est l'éducation de tout homme dans toutes les dimensions et dans toute la durée de son existence personnelle et sociale. Elle couvre l'ensemble de centres d'intérêt autour desquels s'ordonne cette existence.

La formation permanente comporte la totalité des moyens scolaires et extrascolaires destinés à développer les facultés, les aptitudes qui permettraient à cet homme de mieux maîtriser la vie qui est en lui et autour de lui.

C'est une formation obligatoire pour l'entreprise. Plus élevé sera le niveau de la formation théorique et pratique du personnel, plus grande sera son aptitude à remplir l'emploi qui lui sera confié.

7) *Formation d'adaptation*

Elle est une formation centrée sur le travail que sur le travailleur. Elle vise dans un premier temps la qualification du travailleur. Elle cherche l'amélioration des connaissances, des compétences et du savoir-faire de ce dernier.

Il s'agit moins cependant pour lui de l'acquisition d'une profession différente et son perfectionnement n'est pas sanctionné par un diplôme mais plutôt d'une attestation.

En général, assez légère, elle dure quelques jours, voire quelques heures. De ce fait, elle a lieu au sein même de l'entreprise (établissement) et parfois dans un bureau ou dans un atelier.

8) *Formation de perfectionnement*

On entend par perfectionnement tout mode de formation qui tend à permettre aux travailleurs en emploi d'améliorer, d'approfondir ou d'adapter les connaissances déjà acquises. Ainsi, le perfectionnement a pour but :

- de maintenir les différents travailleurs à jour tout au long de leur carrière ;
- d'améliorer la performance des dirigeants à tous les niveaux dans les fonctions qu'ils assument ;
- de veiller à ce que l'entreprise dispose des dirigeants d'une classe assez élevée pour répondre à ses besoins en compétences.

9) *Formation continue*

Selon Charures (1983, p.155), la formation continue pourrait permettre de pallier ces déficits car, elle consistait un potentiel de formation. L'efficacité de la formation continue est conditionnée par la capacité des individus et des groupes à se remettre en question, en évitant tout isolement dans la fonction, en s'ouvrant et en s'engageant face à l'innovation.

La formation continue devrait faire partie intégrante du processus de formation de l'enseignant, elle devrait donc être organisée d'une manière régulière à l'intention de toutes les catégories du personnel éducatif.

L'auto-instruction devrait être considérée comme un élément important de la formation continue des enseignants.

La formation continue a une influence sur les compétences du travailleur et la production. Elle permet au travailleur de s'épanouir et se promouvoir, donner à l'entreprise (établissement) et à l'employeur, de façon générale des moyens de moraliser la promotion professionnelle.

10) Formation professionnelle

Katuala Kabak (1999, p. 14) définit la formation continue comme étant celle qui permet à l'individu d'améliorer et de développer ses connaissances et ses aptitudes ou capacités tout au long de sa vie par les moyens pédagogiques.

Tiffin et Cornick (1997, p. 40) définissent la formation professionnelle comme une « instruction donnée sous forme de cours en classe et en atelier, de travaux pratiques aménagés à cet effet, dont le but est de faire passer les apprentis au stade d'ouvrier compétent.

Selon Lepal (cité par Muteba, 1994), la formation professionnelle est un ensemble d'actions visant à rendre l'homme capable de répondre aux exigences de la vie professionnelle et de remplir les fonctions qui lui sont assignées dans le système.

Disons, à la suite de l'ordonnance-Loi n°71/055 du 26 mars 1971 qui réglemente la formation professionnelle en RDC que celle-ci est tout mode de formation qui permet aux jeunes qui n'ont pas encore une activité professionnelle, aux personnes en chômage ainsi qu'à toute personne qui exerce une activité économique, d'acquérir ou de développer des connaissances techniques et professionnelles générales, en vue de l'exercice d'une profession et d'obtenir un emploi.

La formation professionnelle continue a la possibilité de se développer et de s'épanouir parce qu'elle permet d'accroître ses aptitudes naturelles en vue d'accomplir des tâches précises avec un minimum d'effort, un maximum de rendement et de plus en plus de professionnalisme. Elle permet aux individus d'approfondir les aspects de leur travail dans le but d'améliorer leur capacité à produire davantage.

1.1.1.3. Importance de la formation

Selon Zamoko (2012, p.15), la formation apparaît comme un moyen de développement économique, social, culturel ; de lutte contre la sous-qualification, le chômage, l'inadaptation de l'individu au travail, etc. Ainsi, la formation est primordiale pour améliorer la quantité et la qualité de travail, pour réduire le coût de production et aussi augmenter le moral et la motivation des employés.

Elle permet en outre aux employés d'accéder aux postes qui conviennent le mieux à leurs capacités. La formation peut devenir un moyen de rentabiliser et d'augmenter la production au sein d'une institution.

Ouedrago (2005, p. 22) met l'accent sur la formation continue des enseignants en insistant sur l'importance du recyclage dans un monde en constante évolution.

Sekou et al. (1997, p. 11) définissent le recyclage comme « une formation par laquelle une personne met à jour sa compétence dans une discipline, une technologie ou un métier. Cette formation lui est nécessaire pour continuer d'exercer les tâches de son poste actuel ou d'un autre poste plus approprié ou plus intéressant qui pourrait être occupé dans le futur ».

Mais pour que la formation soit efficace, il convient qu'elle soit bien organisée. D'où l'importance de ne pas improviser des activités de formation mais de les inscrire dans une politique globale de formation.

Morin (1982) dit qu'une politique de formation doit s'articuler autour des points essentiels suivants :

- La définition de la stratégie qui porte sur les objectifs de la formation, les priorités parmi les bénéficiaires et le montant du budget de formation.
- La définition des besoins de formation qui part de la consultation des salariés, des responsables de formation et de la hiérarchie d'organisations dans une entreprise, certaines formations sont imposées pour la hiérarchie au regard du poste occupé et des enjeux par rapport notamment à l'évolution de la technologie au sein de l'entreprise ; d'autres formations sont organisées en fonction des demandes formulées par les salariés et de la hiérarchie. Même si les

salariés sont invités à exprimer leurs besoins de formation, il revient à la hiérarchie de définir les actions que doivent suivre les agents.

- Le choix des moyens de formation est un aspect important. Il peut s'agir généralement des moyens techniques et logistiques. Mais parfois, on privilégie les moyens logistiques et on oublie des aspects importants comme les horaires de formation, le contenu des modules, la méthodologie à utiliser, la durée de la formation ou les diplômes à décerner aux apprenants.
- Le choix de l'organisme qui doit assurer la formation et sa qualité d'organe interne ou externe.

C'est à partir de cette politique que l'on tire des plans de formation dont l'élaboration d'un plan de formation exige entre autres : la connaissance de son métier par le formateur, la maîtrise sur les responsabilités auxquels ces métiers conduisent, la capacité des formateurs à donner un contenu qui contribue effectivement à améliorer des compétences du personnel et à établir des relations constructives avec les apprenants.

L'importance de la formation professionnelle des enseignants est soulignée par plusieurs auteurs (Lumeka LuaYansenga, 1985, p. 68 ; Mankondo Idrissa, 2002, p. 175). Il est vrai que les employeurs sont demandeurs d'une plus grande capacité d'autonomie, d'initiative, de responsabilité et de communication chez les travailleurs. En matière d'éducation, cela se traduit par une formation générale plus poussée des enseignants. L'exigence de polyvalence et d'adaptabilité milite aussi en faveur d'une élévation et d'un élargissement de connaissance dans des domaines...

C'est dans ce sens que Havelock & Huberman (1980, p. 33) relie l'exigence de la qualité de l'éducation à l'amélioration du savoir-faire des enseignants. Ce qui suppose un travail de formation à l'innovation.

1.2. Études antérieures

Nous présentons ici quelques études résumées pour situer nos préoccupations dans ce travail.

2.1.1. Kabengele Munganga (2011)

Le travail de Kabengele a porté sur l'analyse critique du système de formation en cours d'emploi à l'ONATRA, TFC, U.P.N

L'objectif de cette étude était d'attirer l'attention des dirigeants de toutes les entreprises en général et de ceux de l'ONATRA en particulier, sur le fondement de tout système de formation repose sur les besoins réellement identifiés.

Pour répondre à cet objectif, l'auteur a formulé deux hypothèses de travail :

- le système de formation en cours d'emploi appliquée à l'ONATRA ne serait pas adéquat parce qu'il ne tient pas compte des besoins réels exprimés par les agents de cette entreprise ;
- les agents ne sont pas satisfaits et ne connaissent pas l'utilité de la formation en cours d'emploi.

L'approche méthodologique utilisée par ce chercheur était basée sur l'enquête appuyée par le questionnaire, l'entretien et l'observation libre pour la collecte des données.

À l'issue de son enquête, l'auteur a abouti aux résultats suivants :

- il existe effectivement un système de formation organisé en fonction des besoins réels exprimés par les agents de cette entreprise ;
- ces agents sont satisfaits de formations organisées au sein de cette entreprise.

Ces résultats ont amené ce chercheur à infirmer ses hypothèses de départ.

Toutefois, il a proposé d'améliorer la formation à l'ONATRA en renforçant les moyens didactiques, financiers et la motivation des formations permanentes dans les primes que dans les conditions du travail.

2.1.2. Lundula Ngandu (2007) mémoire UPN

Dans cette étude intitulée « la formation continue du personnel enseignant des écoles de commune de Ngaliema », l'auteur cherche à vérifier si

les responsables scolaires de cette commune procèdent à la formation continue des enseignants, et si la politique à laquelle ils recourent est efficace.

Pour vérifier cette hypothèse, il a utilisé la méthode d'enquête par questionnaire, la technique documentaire et les techniques statistiques.

À l'issue de cette étude, l'auteur est arrivé à la conclusion selon laquelle les autorités scolaires de cette commune ne procèdent pas à la formation continue de leurs enseignants et les formations qui sont organisées ne sont pas efficaces.

2.1.3. Mutiulwa (1999) mémoire Unikin

Dans ce mémoire, l'auteur aborde le problème de l'amélioration des capacités professionnelles et techniques des travailleurs de la société SEP-Congo en amont du processus de la formation professionnelle, c'est-à-dire au niveau de l'identification des besoins de formations.

Cette préoccupation centrale éclate en deux questions précises : quelles sont les méthodes et techniques que cette entreprise utilise pour identifier les besoins de formation ? Et quelles sont les qualités objectives attendues du personnel à former ?

Le problème ainsi cerné a permis l'auteur de formuler son hypothèse de recherche de la manière suivante : l'identification de besoin de formation oriente les activités réelles de formation professionnelle au sein de l'entreprise SEP-Congo.

Pour vérifier cette hypothèse, l'auteur a administré un questionnaire de 25 items à un échantillon aléatoire stratifié et pondéré de 150 sujets tirés d'une population de 146 agents de cette entreprise. Grâce à l'analyse de contenu, l'auteur est arrivé à déterminer les différentes étapes de l'identification des besoins de formation au sein de l'entreprise SEP-Congo. Il a décrit les méthodes et techniques de cette identification en ayant aussi le soin d'énumérer certains critères appliqués lors du choix des agents à la formation professionnelle. Il suggère que la formation professionnelle des agents soit prise en compte au niveau de la politique de formation de l'entreprise.

2.1.4. Getumbe Bwan'Aola et Mubangu Idunga (1980).

Les auteurs se sont assigné un double objectif de présenter brièvement la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation, institution

dans laquelle les pédagogues scolaires sont préparés à la profession d'une part, et d'indiquer sa place dans la société zairoise, d'autre part.

Cette étude poursuit de contribuer à la bonne orientation des jeunes Congolais en faisant connaître le métier du professionnel qui a le profil le mieux indiqué à cette tâche.

Utilisant la technique documentaire pour la collecte des données et l'analyse de contenu pour leur traitement, les auteurs arrivent aux résultats selon lesquels le pédagogue scolaire reçoit une formation théorique et pratique adéquate pour s'occuper des questions de l'orientation scolaire. Mais le nombre de pédagogues scolaires formés reste minime. Par ailleurs, ces pédagogues scolaires déjà formés ne sont pas utilisés tout simplement parce que ce métier est méconnu.

2.1.5. Kitumba Gagedi Gasagisa Mwanza (2000)

Dans sa thèse, Kitumba Gagedi Gasagisa Mwanza a cherché à identifier le pattern du comportement verbal du formateur de l'ONATRA, de montrer l'importance de la formation intégrée à l'emploi et d'analyser l'impact de la formation sur le rendement des agents.

Partant du principe selon lequel toute personne qui a suivi une formation améliore son rendement professionnel, l'auteur a émis des hypothèses suivantes : le formateur de l'ONATRA exerce l'influence directe sur les apprenants. L'agent de l'entreprise qui a suivi la formation a un rendement professionnel maximal.

L'auteur a suivi un cheminement méthodologique rigoureux de plusieurs étapes dont les résultats suivants peuvent être retenus. L'auteur note d'abord cinq points importants de l'acte d'apprentissage à l'ONATRA : les modules de cotation, le rendement avant la formation, les formateurs organisés, les rendements professionnel des agents à l'ONATRA.

Tout en relevant que les formateurs de l'ONATRA possèdent une formation technique et professionnelle voulue, l'étude note cependant quelques carences pédagogiques dans les chefs de ce formateur. L'ignorance des procédés pédagogiques fait que le formateur de l'ONATRA utilise, par routine le pattern direct. Ce qui, selon son hypothèse, devait aboutir à un rendement minimal. L'auteur s'aperçoit par contre que le rendement de ces agents est maximal. Il attribue ce résultat à d'autres facteurs comme les besoins de formation

l'enthousiasme d'aller et de suivre la formation, les aspirations à la promotion, etc.

Pour terminer cette section réservée aux études antérieures, disons que divers aspects de la formation ont été relevés. Tout en soulignant l'importance de la formation professionnelle, les auteurs ont appliqué leurs recherches dans divers domaines. Mais aucune étude n'a été menée auprès des enseignants des écoles de Kin-est sur ce thème. D'où notre choix de ce champ d'étude.

DEUXIEME CHAPITRE : PRESENTION DU MILIEU D'ETUDE ET METHODOLOGIE DU TRAVAIL

Ce chapitre comporte deux articulations. Nous présentons d'abord le milieu d'étude, avant d'aborder la question de méthodologie.

2.1. PRESENTATION DE LA COMMUNE DE MASINA

2.1.1. Aperçu historique

Selon Marcel (1977, pp. 26-27), avant et au lendemain de l'indépendance du Congo, la commune de Masina était un ensemble disparate d'agglomérations des Teke-Humbu, propriétaire de la terre à l'Est du Pool Malebo, à savoir MiKondo, Kimbangu et Kingabwa relevant d'un pouvoir purement coutumier et indigène.

L'organisation territoriale de la province de Léopoldville relevait des dispositions générales relatives à l'administration de toutes les provinces concernées dans les arrêtés royaux du 1^{er} juillet 1897.

L'ordonnance-loi du 12 février 1913 fut l'un des textes les plus importants qui imposaient aux Africains résidant dans les circonscriptions urbaines de se constituer en quatre districts. C'est sous le statut juridique de territoire annexe de la ville de Léopoldville que Masina fut érigée en commune annexe attachée à la commune de N'djili, avant d'être exigé en commune autonome en 1968.

C'est au terme de l'Ordonnance-loi n°68 du 30 mars 1968 portant statut de la Ville de Kinshasa que la commune de Masina fut élevée du statut de commune annexe en celui de commune autonome.

Depuis cette date, cette commune est reconnue comme une entité administrative qui a son patrimoine propre et dotée d'une personnalité juridique.

2.1.2. Situation géographique

Conformément à l'Arrêté Ministériel n°69-042 du 23 janvier 1969, la commune est bornée :

- À l'Est, par l'intersection de la rivière Tshwenge avec l'axe du Boulevard Lumumba ;
- À l'Ouest, par la rivière N'djili jusqu'à son confluent avec le fleuve Congo ;
- Au Nord par le fleuve Congo, à la frontière de la rivière Tshwenge ;
- Au Sud, par l'axe du Boulevard Lumumba jusqu'à son intersection avec la rivière N'djili.

En dehors de nombreuses petites sources qui jonchent les vallées de la commune, il est à noter que la partie de la commune de Masina est couverte par une zone verte le long du fleuve Congo où le sol est humide et marécageux.

De façon globale cette commune est arrosée par les eaux de quatre principaux cours d'eaux : les rivières N'djili, Tshwenge, Malemba et Tsanga.

La commune de Masina s'étend sur plus ou moins 69,70m². L'une des communes les plus peuplées de la ville province de Kinshasa, cette population a connu une évolution remarquable depuis l'accession de notre pays à sa souveraineté internationale. Dans le tableau suivant, nous reprenons quelques repères de cette évolution démographique.

Tableau n°1: Evolution démographique de a population de Masina

Année \ Population	Nombre d'habitants
1967	18 700
1970	36 158
1984	158 080
2003	469 195
2004	485 167
2005	699. 000
2012	994.167

Sources : Bureau de la commune de Masina (2013).

L'aspect démographique de la commune de Masina est dynamique et la tendance actuelle est vers une augmentation rapide de la population due à l'exode rural exacerbé par les guerres, la pauvreté rurale, la mutation des locataires et la conjoncture socio-économique du pays.

2.1.3. Organisation politico-administrative

La commune de Masina est régie par l'Ordonnance-loi n°82-008 du 25 février 1982 qui stipule en son article 2, alinéa 2 que les communes sont subdivisées en quartiers.

Elle compte en son sein 21 quartiers dépourvus de la personnalité juridique.

Ce sont des subdivisions dirigées chacune par un chef de quartier, secondé par un chef de quartier adjoint. En dessous du quartier, il y a la localité. La commune de Masina compte 89 localités dirigées chacune par un chef de localité assisté par un chef de localité adjoint.

La commune de Masina est organisée de la manière suivante :

- Au sommet de la hiérarchie communale se trouve un Bourgmestre qui est le chef de l'entité politico-administrative ;
- un bourgmestre adjoint seconde le bourgmestre ; il a la charge des finances ;
- un chef de bureau qui s'occupe l'administration courante de la commune.

Pour bien accomplir leurs tâches, les trois responsables sont secondés par un secrétaire qui coordonne l'administration de la commune.

Enfin, nous avons une antenne de la fonction publique et des communaux dont quelques-uns sont détaillés ci-après. Il s'agit du service:

- de l'État civil ;
- de la population ;
- des contentieux.

En dehors de ces services administratifs de la commune, nous avons des services techniques qui relèvent d'autres que celui de l'intérieur. Il s'agit de services suivants :

- de l'urbanisme et habitat ;
- des affaires sociales ;
- de l'environnement ;
- de l'hygiène ;

- de la culture et arts ;
- de la jeunesse, sports et loisirs ;
- des petites et moyennes entreprises et artisanat (IPMEA);
- du tourisme ;
- des affaires économiques ;
- de centre d'ordonnancement (CO)
- de développement rural et développement communautaire (DR et DECO) ;
- des travaux publics et aménagement du territoire (TPAT) ;
- de transport des engins sans moteur ;
- de renseignements.
- de la fonction publique chargée des actifs (une antenne) (AFPA) ;
- de la fonction publique chargée des retraités et ses rentiers (une antenne) (AFPRR) ;

2.1.4. Mission

La commune de Masina assume le rôle dévolu à toute commune, celui d'assurer le bien-être de la population, en veillant à ce que les droits de tout un chacun soient respectés.

La commune a le devoir de régler au sein de ses différents services la protection des personnes et de donner secours à toute personne qui se trouve dans une situation d'insécurité.

2.1.5. Subdivision administrative

La commune urbaine de Masina est dans le district de Tsanga. Elle est subdivisée actuellement, sur le plan administratif, en 21 quartiers dirigés chacun par un chef de quartier. Il s'agit des quartiers suivants :

- 1) Sans-fil
- 2) Imbali
- 3) Abattoir
- 4) Boba
- 5) Kimbangu
- 6) Télévision
- 7) Mfumunsua

- 8) Nzuzi wambombo
- 9) EKofo
- 10) Tsanga
- 11) Tshwenge
- 12) Congo lubamba
- 13) Pelende
- 14) Mapela
- 15) LoKari
- 16) Mandiangu
- 17) Kasai
- 18) Matadi
- 19) Kivu
- 20) Mafuta
- 21) Kizola.

2.1.6. Fonctionnement

Le Bourgmestre

Première autorité politico-administrative de la commune nommée par le président de la République, le bourgmestre est le représentant de l'exécutif national, surtout au plan local.

Il applique les décisions, les résolutions du gouvernement, coordonne l'ensemble des activités administratives de la commune.

À ce titre, il assure la responsabilité du fonctionnement des services de l'État, ainsi que la bonne marche de sa juridiction. Il préside différentes réunions des organes et signe des documents administratifs. Il fait respecter la loi et garanti la paix, l'ordre, la discipline par le biais de la police qui assure la protection des personnes et de leurs biens.

Le Bourgmestre adjoint

Deuxième personnalité de la commune, il est la plaque tournante des finances et du budget, bref, le gestionnaire des crédits. Il peut aussi engager la commune en cas d'absence et d'empêchement du bourgmestre titulaire.

Le chef du bureau

Nommé par Ordonnance présidentielle, il est le fonctionnaire numéro un dans l'administration communale. Il supervise, sous la conduite du bourgmestre, toutes les activités communales. En l'absence du bourgmestre et de son adjoint, il exerce les attributions municipales en tant que premier fonctionnaire dans l'administration communale.

Le secrétariat

Ce service garde tous les actifs secrets de l'administration. Il a pour attribution non seulement de centraliser les activités du Bourgmestre et les autres services, mais aussi entre le bureau de ce dernier et l'extérieur. Le secrétaire est chargé de la réception, de la transmission, du classement, de la notification, de l'enregistrement, de l'expédition des lettres ou des dactylographies de ces documents.

Les services spécialisés

Parmi ces services spécialisés, nous avons : la police national, la DGM et L'ANR, qui dépendent directement du Bourgmestre et l'aident à recueillir les renseignements susceptibles de nuire au bon fonctionnement des institutions du pays en général et de la commune en particulier. Ces services aident également au maintien de l'ordre public, assurent la sécurité des personnes et de leurs biens.

Dans leurs fonctionnements, ils dressent leurs rapports hiérarchiques au niveau de la Ville en réservant copie pour information au Bourgmestre. Quant à L'ANR (Agence Nationale des Renseignements), elle dépend directement de la présidence de la République.

Le service de comptabilité

Il assure la perception des recettes fiscales et administratives. Il est l'office de caisse de la commune.

Le service d'hygiène

Il a pour mission d'assurer des tâches qui protègent la santé publique par des actions préventives et curatives à travers la surveillance de la salubrité, l'administration des soins à la population.

Le service de contentieux

C'est un service qui vient en aide au Bourgmestre dans la résolution des différends entre les usagers. C'est un service d'arbitrage des conflits.

La culture et arts

Il recense et contrôle les unités culturelles, artisanales, panneaux et pancartes publicitaires, blanchisserie ou pression, pompes funèbres, quincaillerie, quado, parfumerie, maison de couture, salle de peinture, fabrication des baffles, exposition des matériels artistiques et des travaux culturels. Il délivre les autorisations de la diffusion de la musique (hôtel, bar, magasin, restaurant, etc.), ce service procède aussi à la délivrance des autorisations de publicité et recouvre toute taxe du domaine de la culture et des arts.

L'antenne de la fonction publique

Celle-ci est animée par un chef d'antenne. Elle fait l'office du chef du personnel. Le chef d'antenne est l'œil et l'oreille de la fonction publique pour tout problème qui se passe au niveau de la municipalité. Il contrôle chaque jour la présence des agents, exploite tous les documents relatifs à la situation des agents. Il contrôle les lettres administratives ayant trait aux dossiers disciplinaires, aux situations des salaires, aux affectations, aux perturbations, aux sanctions disciplinaires, aux congés des circonstances, aux remboursements des soins médicaux, aux promotions, etc.

Bref, le chef d'antenne de la fonction publique assure l'encadrement et la gestion administrative de tout le personnel de la commune.

Le service d'hygiène est le plus concerné par le problème des installations sanitaires dans la commune de Masina, comme du reste dans toutes les communes de la ville-province de Kinshasa. Sa mission est d'assurer des tâches qui protègent la santé publique par des actions préventives et curatives à travers la surveillance de la salubrité, l'administration des soins à la population. Le problème des installations hygiéniques est un problème de santé publique de première importance.

Nous notons de cet organigramme qu'en plus des services techniques et des services administratifs, la Commune de Masina comporte des

quartiers. Tous ces services sont rattachés à l'autorité de la commune, le bourgmestre, via le chef de bureau.

Par ailleurs, les services spéciaux sont directement liés à leurs autorités qui entretiennent des relations de collaboration avec les autorités de la commune.

2.1.7. Quelques problèmes de la commune de Masina

Les problèmes de santé de la commune de Masina sont nombreux. Nous épinglons ici quelques-uns qui sont en rapport avec la thématique des installations hygiéniques.

2.1.7.1. Une Urbanisation non achevée

Certains quartiers de la commune de Masina ont été urbanisés et possèdent un minimum d'infrastructure qui permet une vie aisée des populations. C'est le cas notamment des quartiers sans-fil, Imbali et Abattoir. Mais d'autres quartiers sont nés de la trop forte demande de maisons d'habitations par une population qui a connu une croissance très rapide.

Dans tous les cas, les infrastructures sanitaires de la commune de Masina n'ont pas suivi le rythme de croissance de la population.

Aussi, l'essaimage des écoles dans cette commune ne tient pas compte des conditions de construction des installations hygiéniques.

2.1.7.2. Une population en majorité pauvre

La pauvreté est un trait caractéristique de la population de Kinshasa en général et de la commune de Masina en particulier. Avec des maigres ressources, les habitants de Masina sont préoccupés par la recherche de la survie.

Et le problème des installations sanitaires, bien qu'important, ne trouve pas toujours un budget familial suffisant pour le satisfaire. Ainsi, la majeure partie de la population utile des toilettes de fortune.

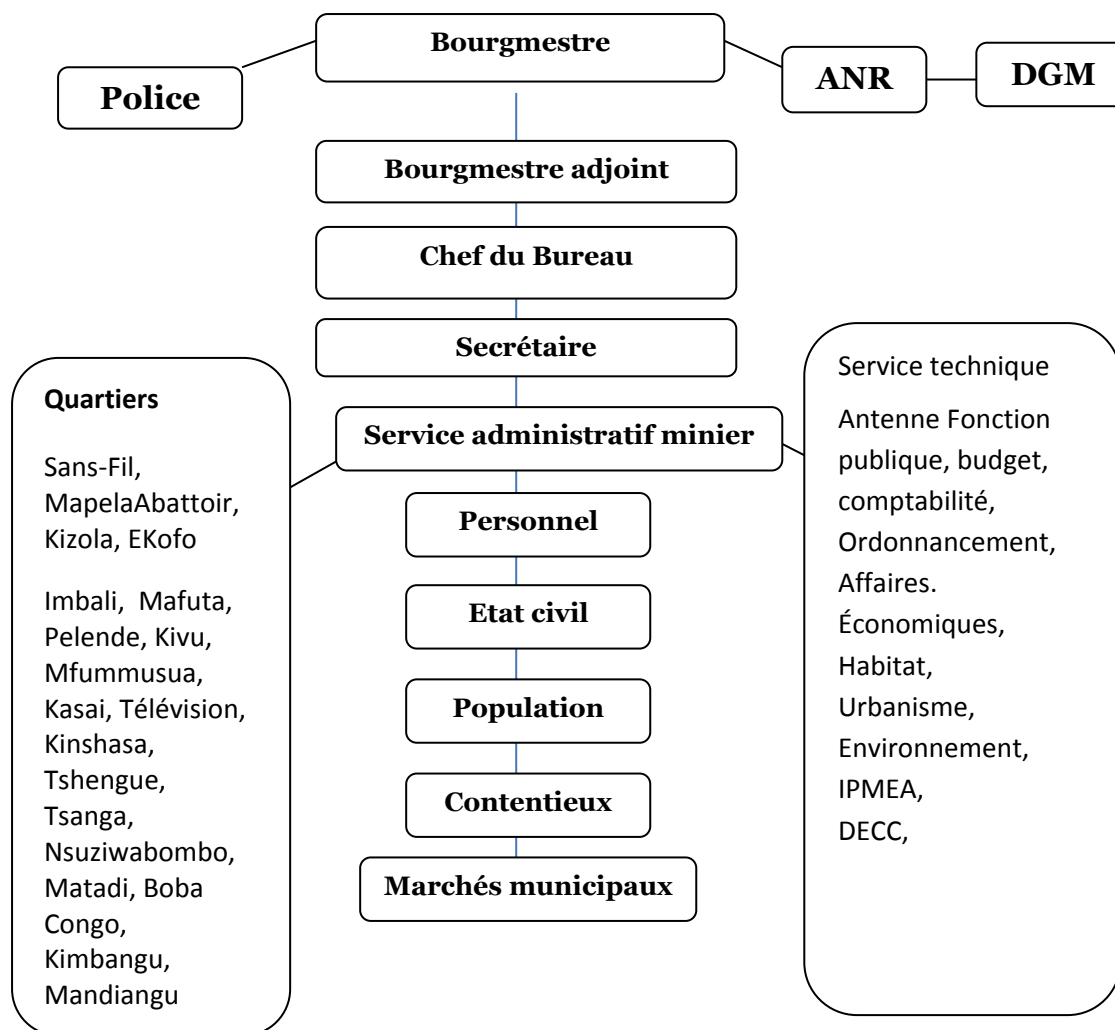
2.1.7.3. Une faiblesse desserte en alphabétisation et électricité

Le problème d'eau, d'alphabétisation est important pour assurer une bonne éducation de la population.

La commune n'a pas beaucoup d'intellectuels, même les quartiers considérés comme des entités des personnes aisées sont privées de cette denrée.

Quant à ce qui concerne la desserte en électricité, elle est aussi irrégulière. L'échantillon de problèmes évoqués ici n'est que l'illustration d'une situation dont la liste de problèmes est assez large. L'intérêt de connaître ces situations est évident pour ceux qui s'occupent des écoles. Car ils ont le devoir d'organisée des formations professionnelles continues.

2.1.8. Organigramme de la commune de Masina



Source : Secrétariat de la commune de Masina (2012).

2.1.9. Écoles secondaires implantées dans la commune de Masina

2.1.9.1. Aperçu global

Tableau n°2 : Quelques données sur les écoles du Quartier III dans la commune de Masina

Réseau	N°	Nom	Numéro	Effectifs des enseignants	Adresse
EPA	1	C.S. Paul Matoka		28	Av. MiKonga n°12
	2	C.S. Bobo		22	Av. Democratie n°50
	3	C.S. Mayamba		19	Av. Mayamba n°22
	4	Licée La merveille 1	1106101	17	Av. Kipanga n°42
	5	G.S Diabwa Di Tumba		26	Av. MiKonga n°10
	6	C.S Malendeleo		29	Av. Congo n°12
	7	Collège petit Eyano	1101217	16	Av. LoKali n°75
	8	C.S Techno		23	Av. Kambundu n°92
	9	C.S Mulamba		27	Av. Tuana n°61
	10	Inst. Mangezi		19	Av. Mayamba n°54
	11	C.S Mukubi		16	Av. MaKambo n°12
	12	C.S Maman BaKuKa	1100313	32	Av. Kambundu n°21
	13	G.S Banza		41	Av. Kambi n°3
	14	C.S Victori Hugo		21	Av. Alugna n°102
	15	C.S Saint André	1017426	20	Av. Bas-congo n°28
	16	C.S. Olufa		27	Av. Kiala n°58
	17	Licée la merveille 2		24	Av. Congo n°45 bis
	18	collège A petits pas	1092020	23	Av. EKila n°46
	19	Collège Mputu	1013012	28	Av. Loso n°3
	20	C.S Deolumbala		24	Av. Musamu n°26
	21	C.S SATAM	1101213	25	Av. MabaKa n°22
	<i>SOUS-TOTAL ENSEIGNANTS EPA</i>			507	
ECC	1	Inst. KibuKa 1	1000916	36	Av. LoKali n°71
	2	Inst. KibuKa 5	1000912	30	Av. LoKali n°71
	3	Inst. Masina 2	1000925	29	Av. Kambi n°22
	4	Inst Banabakintu	1019326	29	Av. Ebeya n°81-83
	<i>SOUS-TOTAL ENSEIGNANTS ECC</i>			124	
ECP	1	Inst Prospérité	1092016	36	Av. Bumba n°18
	2	Inst Boyambi		26	Av. Ebeya n°48
	3	Inst C.E.B.CO Isalu	1019607	34	Av. Makambo n°52
	<i>SOUS-TOTAL ENSEIGNANTS ECP</i>			96	
ENC	1	Inst. De la liberté		42	Av. Vita n°36
		<i>SOUS-TOTAL ENSEIGNANTS ENC</i>			42
<i>Total enseignants</i>				769	

Source : Sous Divisions de l'EPSP Kin-Est, Masina (2013)

Le tableau ci-dessus indique que les écoles qui organisent le niveau secondaires dans cette commune sont réparties de la manière suivante selon les régimes de gestion : 21 Ecoles Privées Agréées (EPA), 4 Ecoles Conventionnées Catholiques (ECC), 3 Ecoles Conventionnées protestantes (ECP) et 1 Ecole non

conventionnée (ENC). Ces écoles emploient 769 enseignants dont 507 pour les EPA, 124 pour les ECC, 96 pour les ECP et 42 pour les ENC.

2.2. Description sommaire des écoles concernées dans l'enquête

Notre étude a porté sur quatre écoles suivantes dont nous donnons dans les lignes suivantes une présentation sommaire: l'Institut CEBCO ISALU, l'Institut 2 Masina, l'Institut 5 Kibuka et l'Institut Banabakintu.

a) Institut CEBCO Isalu

L'institut CEBCO Isalu a été créé en 1991 sur l'initiative personnelle du Préfet Pascal Bikeke Ngau décédé depuis le 10/10/2010. Il a d'abord fonctionné sur l'avenue Makambo n°52 depuis sa création jusqu'à 1997. Il s'installera ensuite de 1998 à 2006 dans l'enceinte de l'école primaire Muka, située sur l'avenue Kahumba n°52. De 2007 à ce jour, l'école fonctionne sur l'avenue Makambo n°82, dans la commune de Masina.

Avec ses 19 locaux, cette école organise quatre options : biologie-chimie, pédagogie générale, commerciale et administrative et coupe et couture. Cette dernière option est en progression.

Quatre préfets se sont succédés à la tête de cette école. Il s'agit de :

- 1991-1997 : Pascal BikekeNau
- 1997-2006 : NkufiMuzilungu
- 2006-2010 : Pascal BikekeNau
- 2011à ce jour : Benjamin Bawamakala Mwanza

Le tableau suivant reprend les effectifs du personnel de l'Institut CEBCO Isalu.

Tableau n°2 : Effectifs du personnel de l'Institut CEBCO Isalu.

Catégorie du personnel	Nombre
Enseignants	21
Administratifs	8
Ouvrier	5
Total	34

b) Institut Banabakintu

Les trois écoles de la Paroisse Saint Kibuka de l'époque, à savoir, l'Institut 1 Kibuka, l'Institut 2 Masina et l'Institut Kibuka 5, étaient débordées par une forte population scolaire. Cette situation amena l'Abbé curé Jean Pierre Makamba et le Conseil paroissial de créer l'Institut Banabakintu.

C'est au cours de l'année scolaire 1996-1997, que le premier chef d'établissement (Madame Justine Mwangongo Sesemba) fut nommé à la tête d'une nouvelle école dénommée Institut Banabakintu.

À l'année scolaire 1998-1999, l'Institut Banabakintu changea de régime : de l'école catholique privée, elle devient une école conventionnée catholique.

En décembre 2002, l'école connut sa mécanisation par le SECOPE. En 2005, suite au décès intervenu du chef d'établissement Mwangongo, la Coordination Urbaine et Diocésaine affecta Mr Fidèle Kitombo Mungiamina comme nouveau Chef d'établissement de cet Institut.

L'école fonctionne actuellement avec 20 locaux dont certains ont été construits avec l'aide de l'UNICEF, d'OXFAM et de l'USAID.

Voici les noms des chefs d'établissement qui ont dirigé cette école jusqu'à ce jour :

- 1995-1996 : Anaclet Walinga (Superviseurs)
- 1996-2005 : Justin Mawangongo Sesemba
- 2005 à nos jours : Fidèle Kitombo

Dans le tableau suivant, nous donnons les effectifs du personnel de l'institut BanabaKintu.

Tableau n°3 : Effectifs du personnel de l'Institut Banabakintu

Catégorie du personnel	Nombre
Enseignants	21
Administratifs	5
Ouvriers	3
Total	29

c) Institut 2 Masina

L'Institut 2 Masina était fondée en 1968 par le Révérend Père Hilaire Dams, sujet Belge de la Congrégation Passio-ministo, située au n°24/28 de la rue Lokari, quartier Congo, Paroisse Saint Kibuka dans la commune Masina. À sa création, cette école portait le nom de Saint Marc. Quelques années après, en 1978, l'école fut scindée en deux : Institut 1 Masina et Institut 2 Masina pour les filles. Puis le complexe devient plus tard mixte.

Au début de l'année scolaire 2008-2009, la direction signa un protocole de partenariat avec Save The Children pour une durée indéterminée. L'école fut réhabilitée la même année par cette ONG.

L'école fonctionne actuellement avec une infrastructure qui compte 18 locaux.

Depuis sa création, les chefs d'établissement suivants ont dirigé cette école :

- 1968-1975 : Frédéric Gololo
- 1975-1981 : Jean Luyeye
- 1981-1987 : Anicet Nzungani
- 1987-1995 : Lwesa
- 1995-1997 : Duda Nsimba
- 1997-2006 : Tsangu Tiebakwenu
- 2006-2009 : Bompata Mende
- 2006-2009 Jusqu'à Nos Jours. : Kepiar Munga

Le tableau suivant reprend les effectifs du personnel de l'Institut Masina 2.

Tableau n°4 : Effectifs du personnel de l'Institut Masina 2

Catégorie du personnel	Nombre
Enseignants	20
Administratifs	7
Ouvriers	4
Total	31

d) L'institut 5 Kibuka

L'institut 5 Kibuka a été créé en 1975, sous la dénomination de cycle d'orientation Lobongo (CO Lubongo) et avait le statut d'une école privée agréée.

En 1977, lors de la convention entre l'État et L'Église, cette école a changé de statut et de dénomination : elle fut alors gérée comme une école conventionnée catholique sous la dénomination de C.O. 2 Masina où il n'y avait que les élèves filles.

En 1994, l'école CO 2 Masina connaît une modification de sa structure et de son fonctionnement en obtenant ainsi l'ouverture de la section pédagogique en progression pour les élèves (filles et garçons uniquement aux humanités) par l'arrêté ministériel n° E.P.S.P/ CAB/MIN/0108/94 et changea la dénomination pour devenir Institut 5 Kibuka. L'année scolaire 1997-1998, l'institut 5 Kibuka a ouvert la classe de la 6^{ème} des humanités pédagogiques.

Depuis sa récupération par la paroisse, six préfets se sont succédé à la tête de cette écoles :

- 1977-1981 : Révérend Père René Tibax
- 1981-1983 : Gaspard Baleke Mamona
- 1983-1996 : Astride Matoko Mbanzila
- 1996-2008 : Richard Mukelenge Mungey
- 2008-2009 : Gaspard Baleke Mamona
- 2009 à ce jour : Jean Paulin Ngongo Muembo

Au niveau de l'administration, nous avons 6 agents, 19 enseignants et 4 ouvriers ou surveillants.

Le tableau suivant reprend les effectifs du personnel de l'Institut 5 Kibuka.

Tableau n°5 : Effectifs du personnel de l'Institut 5 Kibuka

Catégorie du personnel	Nombre
Enseignants	19
Administratifs	6
Ouvriers	4
Total	29

2.2. Approche méthodologique

Aucun travail scientifique ne peut aboutir à une bonne fin sans l'utilisation d'une démarche méthodologique adéquate. Cette dernière aide le chercheur à organiser, programmer et structurer ses instruments et/ou outils de travail pour l'aboutissement heureux de sa tâche.

Mwene Batende (1986, p. 157) dit à ce sujet que dans les sciences sociales, comme d'ailleurs dans toutes les sciences, le problème méthodologique se pose dès le début de la recherche : car les résultats d'une recherche valent ce que vaut la méthode.

Qu'est-ce qu'il faut entendre par méthode de recherche et comment avons-nous appliquée notre méthode dans cette étude ? Cette question est centrale dans ce chapitre.

2.2.1. Généralités sur la méthode et les techniques de recherche

Pour Kapuku Mudipanu (2002, p. 17), « la méthode est la voie à suivre pour arriver facilement et sûrement à une fin ; elle est l'emploi judicieux des moyens, des techniques pour obtenir un résultat ».

La méthode est définie par Mbadu Khonde (2002, p.16) comme « une marche rationnelle de l'esprit pour arriver à la connaissance ou à la démonstration de la vérité ».

Dans le cas précis de notre étude, nous avons fait recours à la méthode d'enquête.

À la suite de TsalaTsala (2006, p. 111), nous entendons la méthode d'enquête, « une investigation en milieu naturel (sur terrain) qui a pour but de comprendre un phénomène non provoqué choisi. Elle permet de comparer des données auprès d'échantillons construits en fonction des variables retenues pour la recherche ».

Celle-ci a été matérialisée par la technique du questionnaire.

Ngub'usim Mpey Nka (2003, p.32) définit une technique comme la réalisation pratique de la méthode en vue de recueillir les informations ou les données nécessaires à l'étude.

Dans ce travail, nous allons nous étendre sur les diverses techniques utilisées pour le choix de l'échantillon, la collecte des données, le traitement des résultats.

2.3.2. Population et échantillon d'étude

Pour Mucchielli (1981, p.6), la population d'étude est un ensemble de groupes humains concernés par les objectifs d'étude. C'est de cette population d'étude que sera extrait l'échantillon expérimental.

Grawitz et Pinto (1975, p.80) définissent la population d'étude comme étant l'ensemble des groupes concernés pour une étude et c'est dans cet univers que sera extrait un échantillon.

Nous disons avec Chery (1978, p.48) que la population d'étude est une collectivité définie, délimitée dans le temps et dans l'espace, sur laquelle portera l'observation si l'enquête est exhaustive ou à laquelle on tiendra compte de la signification des résultats si l'enquête est partielle.

Parmi les écoles du quartier III, dans la commune de Masina, nous avons tiré au hasard les quatre écoles déjà décrites ci-haut et dont les effectifs des enseignants sont de 129. La répartition de ces enseignants par école et selon le régime de gestion est donnée dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°6 : Répartition des enseignants selon le régime de gestion des écoles retenues

Régime	ECOLE	Effectif des enseignants
ECP	Inst CEBCO Isalu	34
ECC	Inst. 2 Masina	36
	Inst Banabakintu	29
	Inst. 5 Kibuka	30
Total		129

Au regard du nombre des enseignants dans ces écoles et pour des raisons pratiques, nous n'avons pas trouvé pratique de porter nos observations sur toute une population des enseignants de ce quartier.

C'est pourquoi, nous avons tiré un échantillon d'étude à partir de cette population.

Qu'est-ce qu'il faut entendre par échantillon d'étude et comment avons-nous extrait l'échantillon utilisé dans cette étude ? C'est l'objet de la section suivante de notre travail.

Pour D'Hainaut (1986, p.40) l'échantillon est défini comme un ensemble d'éléments à propos desquels on a effectivement recueilli des données.

Selon De Landsheere, (1972, p.40) « échantillonner, c'est choisir un nombre limité d'individus, d'objets ou d'événements dont l'observation permet de tirer des conclusions applicables à la population entière à l'intérieur de laquelle le choix a été fait ».

2.2.2. Choix et description de l'échantillon

Dans la constitution de notre échantillon d'étude, nous sommes partis de la liste d'écoles secondaires de ce quartier pour tirer de façon aléatoire les 4 écoles suivantes, en procédant par la modalité de l'urne.

Ainsi, nous avons retenu l'Institut CEBCO Isalu, l'Institut 2 Masina, l'Institut 5 Kibuka et l'Institut Banabakintu.

Nous donnons dans le tableau suivant les noms de ces établissements, les numéros du SECOPE, les régimes de gestions et leurs adresses.

En tirant de cette manière cet échantillon d'écoles, notre ambition était d'extraire aussi un échantillon aléatoire des enseignants.

Mais devant l'indisponibilité des enseignants prétextant souvent d'avoir trop des tâches à réaliser qu'à répondre à un questionnaire d'enquête, et au regard du temps limité d'une année académique pendant laquelle nous devrions réaliser cette étude, nous avons tiré un échantillon de type occasionnel en n'interrogeant que les enseignants qui étaient disponibles.

Nous nous appuyons sur Myers et al. (2003, pp.95-96) qui définissent justement l'échantillon occasionnel comme celui auquel le chercheur recourt si les possibilités d'extraire un échantillon de type aléatoire sont difficiles à réunir. Et de ce fait, pour continuer sa recherche, il ne peut travailler qu'avec des sujets disponibles.

Cette position est partagée aussi par Wolf qui dit qu'en pédagogie et en psychologie, le chercheur a parfois des difficultés de réunir un échantillon de type aléatoire. Il ne pourra qu'utiliser l'échantillon non probabiliste pour réaliser son étude (Wolf, 1993).

Ainsi, nous allions dans chacune de ces écoles et présentions nos préoccupations aux enseignants. Nous administrions notre questionnaire à ceux qui étaient intéressés par la recherche.

Nous visions à avoir, dans chacune des 4 écoles, 27 enseignants répartis de façon égale entre les enseignantes et les enseignants. Ce qui aurait 108 sujets (59 HO/59FE).

Mais une fois de plus, l'indisponibilité de certains sujets a fait que nous avons réuni un échantillon de 97 sujets dont les caractéristiques sont décrites dans la suite.

2.2.2.1. caractéristiques de l'échantillon

Tableau n°7 : Répartition des sujets par école

Indice statistique	Fréquence	Pourcentage
Sexe		
Institut CEBCO Isalu	26	26,80
Institut 5 Kibuka	26	26,80
Institut 2 Masina	21	21,65
Inst. Banabakintu	24	24,74
Total	97	100,00

Nous tenons de ce tableau que sur les 97 sujets que compte notre échantillon, nous avons 26 sujets respectivement de l'Institut CEBCO Isalu et de l'Institut 5 Kibuka (ex-aequo 26,80 %), 21 sujets de l'Institut 2 Masina (21,65 %) et 24 sujets de l'Institut Banabakintu (24,74 %).

La différence dans le nombre des sujets pour chacune des écoles est due au fait que nous avons trouvé plus des sujets disponibles à l'Institut CEBCO Isalu et à l'Institut 5 Kibuka. Il en est de même, dans une certaine mesure à l'Institut Banabakintu qu'à l'Institut 2 Masina.

Tableau n°8 : Répartition des sujets selon le Sexe

Indice statistique	Fréquence	Pourcentage
Sexe		
Homme	65	67
Femme	32	33
Total	97	100

Les résultats issus de l'enquête montrent que 65 sujets soit (67%) sont du sexe masculin et 32 sujets 33% sont de sexe féminin. Il ya donc prédominance des enseignants par rapport aux enseignantes parce que ceux-ci,

plus nombreux dans les écoles, étaient aussi plus disposés à nous recevoir que les enseignantes.

Tableau n°9 : Répartition des sujets selon l'âge

Age	Indice statistique	Fréquence	Pourcentage
Jusqu'à 19 ans		1	1,03
20 à 29 ans		18	18,56
30 à 39 ans		37	38,14
40 à 49 ans		24	24,74
50 et plus		17	17,52
Total		97	100

Il se dégage de ce tableau que 37 enquêtés (38,14%) se situent dans la tranche d'âge de 30 à 39 ans ; 24 enquêtés (24,74%) sont dans l'intervalle d'âge 40 à 49 ans ; 18 enquêtés (18,56%) sont dans la fourchette d'âge de 20 à 29 ans ; 17 enquêtés (17,52%) se trouvent dans la tranche d'âge de 50 et plus, enfin 1 sujet soit (1,03%) est dans la tranche d'âge 1 à 19 ans.

Le fait d'avoir 1 seul sujet dont l'âge va jusqu'à 19 ans est dû au fait que les nouvelles unités sont rares dans les écoles où les postes sont occupés par des enseignants ayant une ancienneté assez longue.

Tableau n°10 : Répartition des sujets selon la qualification

Qualification	Indice statistique	Fréquence	Pourcentage
Diplôme d'État		54	55,67
Gradué		29	29,90
Licencié		14	14,43
Total		97	100

Nous constatons de ce tableau que 54 sujets (55,67%) sont de diplômés d'État ; 29 sujets soit (29,90%) sont gradués et 14 sujets (14,43) sont des licenciés.

Le fait qu'il y a moins de licenciés dans notre échantillon se justifie par le fait que les enseignants ayant réalisé ce niveau d'étude ne sont pas nombreux dans les écoles de ce milieu, et cela serait dû au traitement salarial non conséquent à leur niveau.

Tableau n°11 : Répartition des sujets selon l'ancienneté

Ancienneté	Indice statistique	Fréquence	Pourcentage
Jusqu'à 5 ans		13	13,4
6 à 10 ans		23	23,71
11 à 15 ans		20	20,61
16 à 20 ans		37	38,14
21 ans et plus		14	14,43
Total		97	100

Nous remarquons dans ce tableau que 37 enquêtés (38,14%) se situent dans l'intervalle de 16 à 20 ans ; 23 enquêtés (23,71%) ont une ancienneté allant de 6 à 10 ans ; 20 enquêtés (20,61%) se situent dans la fourchette de 11 à 15 ans d'ancienneté professionnelle, 14 enquêtés (14,43%) ont une expérience allant de 21 et plus, 13 enquêtés (13,14%) enfin ont une ancienneté de 1 à 5 ans.

Encore une fois, le constat d'avoir moins d'enseignants dont l'ancienneté va jusqu'à 5 ans est lié au fait que la plupart des sujets justifient d'une ancienneté confortable dans ces écoles.

2.2.3. Instrument de collecte des données : le questionnaire

Dans cette étude, nous avons utilisé le questionnaire comme instrument de collecte des données.

A la suite de Kanga Kalemba Vita (2003, p. 21), nous définissons le questionnaire comme « un moyen de communication qui comporte une série de questions relatives à un problème que l'enquête doit fournir une information ».

Nous nous accordons avec Bitani (2003, p. 32) qui rappelle deux raisons qui justifient ce choix. Il y a d'abord la nature des données à récolter et la confiance que de nombreux chercheurs prêtent à ce type d'instrument, ensuite, le souci de garder l'homogénéité de la recherche.

2.2.3.1. Construction du questionnaire

Avant d'élaborer notre questionnaire d'enquête, nous sommes parti d'un questionnement sur notre sujet de recherche en relevant les questions suivantes : face aux difficultés que traverse le secteur de l'éducation, que représente la formation professionnelle continue dans la tête des enseignants ? Y

pensent-ils encore ? Dans quelle mesure les enseignants sont-ils conviés à ce type de formation ? Y a-t-il des contraintes particulières auxquelles les écoles sont confrontées dans l'organisation de la formation professionnelle continue des enseignants ?

Nous avons ensuite fait des descentes dans les écoles pour confronter notre questionnement à la réalité. Ces descentes sur terrain faites sous forme de pré-enquête nous ont permis de déterminer les aspects précis sur lesquels devait porter la présente étude.

Pour Ngub'usim Mpey Nka (2003), la pré-enquête permet d'ajuster l'instrument d'étude, de maîtriser les difficultés d'échantillonnage et de rectifier éventuellement le plan d'expérience. C'est une étude préliminaire que le chercheur entreprend à titre d'essai, avant l'étude proprement dite.

Après ces descentes sur terrain, nous avons noté que les enseignants parlaient de la formation continue de façon diverse. Nous avons aussi noté qu'ils évoquaient des difficultés pour l'accès à cette formation.

Ainsi, nous avons pensé qu'il était important de savoir quelle signification ces enseignants donnaient à la formation continue. Et quelles contraintes rencontraient-ils pour avoir accès à la formation continue dans leurs écoles.

Ces préoccupations ont été développées dans une première ébauche de 10 questions que nous avons soumises à l'appréciation de l'encadreur de notre travail.

Les remarques reçues nous ont permis de corriger quelques aspects de la forme et du contenu de cette première ébauche du questionnaire.

Cette ébauche contenait des questions sur la compréhension que les enseignants avaient de la notion de la formation professionnelle continue, l'organisation des visites des classes au sein des écoles, la formation initiale, les contraintes dans la formation professionnelle et les suggestions des enseignants.

Dans leur forme, nous avons des questions ouvertes, des questions fermées et des questions mixtes. Dans les questions ouvertes nous laissons au sujet la possibilité de formuler sa réponse dans ses propres phrases, dans les questions fermées, le répondant devait choisir parmi les réponses proposées dans

l'énoncé de la question, la réponse qui relevait de sa conviction personnelle. Il n'avait qu'à cocher à l'endroit réservé pour choisir cette réponse. Et les questions mixtes combinaient les deux formes précédentes de questions notamment dans le cas où, après avoir choisi une réponse de la question fermée, le répondant devait encore justifier ou expliquer sa réponse.

Pour nous assurer que les enquêtés vont bien comprendre nos questions, nous avons organisé un pré-test en essayant cette ébauche de questionnaire à 12 enseignants au quartier III dans la commune de Masina.

Selon Festinger et Katz (1974, p. 52), le pré-test est un test préliminaire qui sert à éprouver sur le terrain de l'enquête, le projet ou l'ébauche de l'instrument de récolte des données, avant qu'on procède effectivement à l'enquête.

Après cet essai, nous avons constaté que toutes les questions étaient bien comprises par les sujets. Pour des raisons d'enchaînement d'idées, les questions ont été regroupées.

Notons que les 12 enseignants qui ont répondu au pré-test n'ont pas été retenus pendant l'enquête.

Dans sa forme définitive, notre questionnaire compte 11 questions.

2.3.4.2. Structure du questionnaire

Il s'agit dans ce point de présenter, au regard de chaque thème, les items qui nous ont permis d'entreprendre l'enquête.

Tableau n°12 : Présentation des thèmes et items de notre travail

N°	Thèmes	Items
I	Compréhension de la notion de la formation professionnelle	Q1, Q3, Q4,
II	Organisation des visites des classes	Q5
III	Place de la formation initiale	Q6, Q7
IV	Contraintes dans la formation professionnelle et suggestions	Q2, Q8, Q9, Q10

2.3.4.3. Administration du questionnaire proprement dite

L'administration de notre questionnaire a été faite sous le mode direct qui consiste à déposer un questionnaire auprès du répondant pour qu'il reste le remplir. Et nous nous convenions alors du jour où nous devrions nous rencontrer pour qu'il nous remette le protocole.

L'administration du questionnaire a eu lieu du 14 avril au 26 mai 2013.

2.4. Dépouillement des résultats

Les données recueillies en vrac doivent prendre la forme des résultats. Et, la technique doit s'adapter à la forme de questions.

Pour les questions fermées, nous avons procédé au simple comptage des fréquences de chaque réponse avant de calculer le pourcentage.

Quant aux réponses issues d'items ouverts, l'analyse de contenu s'est avérée nécessaire et indispensable.

L'analyse de contenu est définie par Bardin (1986, p.9) comme un ensemble d'instruments méthodologiques de plus en plus raffinés et en constantes améliorations, s'appliquant à des discours (contenus et contenant) extrêmement diversifiés. Pour l'analyse de contenu tend à la destruction systématique et quantitative d'un contenu manifeste de communication.

Le traitement des données a consisté à calculer les fréquences d'apparition des réponses de nos sujets que nous avons par la suite transformées en pourcentages pour l'interprétation des résultats.

La formule suivante a permis de calculer ce pourcentage :

$$\% = \frac{f}{N} \times 100$$

Dans cette formule :

- f est le symbole de la fréquence ;
- N signifie le nombre total des sujets ;
- % représente le pourcentage ;
- 100 est une constante.

Nous avons aussi utilisé le test Khi-carré pour voir si les différences sont significatives selon toutes les variables personnelles.

2.5. Difficultés rencontrées

La première difficulté rencontrée au cours de l'enquête est relative à la résistance et à la méfiance que nous avons rencontrée auprès de certains sujets, qui ne voulaient pas nous recevoir facilement à leur milieu du travail.

La deuxième difficulté est d'ordre documentaire. En effet, dans toutes les bibliothèques où nous sommes allés, nous n'y avons pas trouvé beaucoup d'ouvrages qui traitent le problème de la formation professionnelle continue.

La troisième difficulté est d'ordre financier. En effet, nous n'avons eu les moyens pour contacter les grandes bibliothèques se trouvant dans la ville province de Kinshasa.

TROISIEME CHAPITRE : PRESENTATION, ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Dans ce chapitre, il est question dans un premier temps de présenter les résultats et dans un second temps, de les analyser et de les interpréter.

3.1. Présentation des résultats

Dans cette première partie du dernier chapitre, nous procédons à la présentation des résultats obtenus après dépouillement.

Question n°1 : Quelle compréhension avez-vous de la notion de formation professionnelle continue des enseignants ?

Tableau n°13 : Compréhension des sujets sur la notion de la formation professionnelle selon le sexe.

Indices statistiques Réponse des sujets	Fréquences	Pourcentage
Longue formation	6	6,19
Formation à distance	35	36,08
Formation régulière	50	51,55
Formation dans d'autres domaines	6	6,19
Total	97	100

Il ressort de ce tableau n°13 le constat général ci-après : 50 enquêtés (51,55 %) assimilent la formation professionnelle continue des enseignants à la formation régulière, 35 enquêtés (36,08 %) pensent à la formation à distance et 6 autres enquêtés (ex aequo soit 6,19%) l'assimilent respectivement à la longue formation et à la formation dans d'autres domaines.

Question n°2. : Votre école vous a-t-elle déjà donné l'opportunité de suivre des formations professionnelles depuis que vous y travaillez ?

Tableau n° 14 : Nombre de formation déjà réalisées selon le sexe des sujets.

Indices statistiques Réponse des sujets	Fréquences	Pourcentage
Souvent	9	9,28
Parfois	13	13,40
Rarement	75	77,32
Total	97	100

Nous notons du tableau n°14 que 75 enquêtés (77,32%) ont rarement eu l'opportunité de suivre des formations professionnelles depuis qu'y travaillent. 13 enquêtés (13,4%) ont parfois eu cette opportunité et enfin 9 enquêtés (9,28%) soutiennent que leur école a souvent donné l'opportunité aux enseignants de suivre des formations professionnelles.

Question n°2 a : À combien de formations vous a-t-elle déjà envoyé depuis que vous y enseignez ?

Tableau n°15 : Nombre de formation déjà suivie selon le sexe des sujets.

Réponse des sujets	Indices statistiques	Fréquences	Pourcentage
à une formation		40	41,24
à deux formations		28	28,87
à trois formations		19	19,59
à plus de quatre formations		10	10,31
Total		97	100

Il se dégage du tableau n°15 qu'il y a 40 enquêtés (41,24%) qui disent que leurs écoles leur a déjà donné l'opportunité de suivre une fois la formation, 28 enquêtés (28,87 %) qui disent qu'ils ont eu deux fois cette opportunité, 19 enquêtés (19,56 %) qui ont eu cette opportunité trois fois et enfin 10 enquêtés (10,31 %) qui ont suivis plus de quatre formations dans leurs écoles.

Question n°2.b : Sur quels thèmes ces formations ont-elles porté :

Les formations organisées ont porté sur les thèmes suivants :

- Formation psychopédagogique, théorique et pratique du maître ;
- Les nouvelles méthodes et techniques d'enseignement ;
- La tenue des documents par le maître ;
- Les unités pédagogiques ;
- Les nouvelles méthodes de l'outil informatique.

Question n°2.C : Ces formations se sont déroulées au sein même de l'école ou à l'extérieur de l'école ?

Tableau n°16 : Lieux du déroulement des formations.

Indices statistiques	Fréquences	Pourcentage
Réponse des sujets		
Au sein de l'école	12	12,37
À l'extérieur de l'école	20	20,62
Dans les deux milieux	65	67,01
Total	97	100

Il se dégage de ce tableau ci-haut que pour les renseignements généraux selon lesquels : il y a 65 enquêtés (67,01 %) qui disent que ces formations se sont déroulées dans les deux milieux, 20 enquêtés (20,62 %) disent qu'elles se déroulent à l'extérieur de l'école et enfin 12 enquêtés (12,37%) qui soutiennent que ces formations se sont déroulées au sein de l'école.

Question n°2.d : Ces formations vous ont-elles aidé à devenir plus performant sur le plan de la maîtrise des méthodes et techniques d'enseignement ?

Tableau n°17 : Apport de la formation sur la maîtrise des méthodes et techniques, selon le sexe des sujets.

Indices statistiques	Fréquences	Pourcentage
Réponse des sujets		
Aucune formation ne m'a aidé	9	9,28
Quelques-unes m'ont aidé	27	27,83
Toutes ces formations m'ont aidé sur ce plan	61	62,89
Total	97	100

Il se dégage de ce tableau ci-haut que pour 61 enquêtés (62,89 %) qui affirme que toutes ces formations les ont aidés. 27 enquêtés (27,84 %) qui disent que quelques une seulement des formations les ont aidés et 9 enquêtés (9,28 %) qui affirment que ces formations ne les ont pas aidé à acquérir la maîtrise des méthodes et techniques d'enseignement.

Question n°2.e : Ces formations vous ont-elles aidés à devenir plus performant sur le plan de la maîtrise du contenu des matières à enseigner ?

Tableau n°18 : Apport des formations sur la maîtrise du contenu des matières

Indices statistiques Réponse des sujets	Fréquences	Pourcentage
Aucune formation ne m'a aidé	8	8,25
Quelques-unes m'ont aidé	19	19,59
Toutes m'ont aidé sur ce plan	70	72,16
Total	97	100

Il se dégage de ce tableau ci-haut que pour 70 enquêtés (72,16 %) les formations reçues les ont aidé. 19 enquêtés (19,59 %) soutiennent que seulement quelques-unes de ces formations les ont aidé. Et 8 enquêtés (8,25 %) affirment qu'aucune formation reçue ne les a aidés à devenir plus performants sur le plan de la maîtrise du contenu des matières qu'ils enseignent.

Question n°2.f : Comment jugez-vous la qualité des formations que vous avez suivi ?

Tableau n°19 : Qualités des formations suivies

Indices statistiques Réponse des sujets	Fréquences	Pourcentage
Supérieure	12	12,37
Moyenne	78	80,41
Médiocre	7	7,22
Total	97	100

Ce tableau révèle que pour 78 enquêtés (80,41 %) la qualité des formations reçues est moyenne, 12 enquêtés (12,37 %) l'ont jugée supérieure et enfin 7 enquêtés (7,22 %) l'ont trouvé médiocre.

Question n°2.g : Quel est votre niveau de satisfaction globale vis-à-vis de ces formations ?

Tableau n°20 : Niveau de satisfaction globale des sujets

Indices statistiques Réponse des sujets	Fréquences	Pourcentage
Satisfaction pour toutes ces formations	49	50,52
Satisfaction pour un grand nombre	30	30,93
Satisfaction pour un petit nombre	12	12,37
Aucune formation ne m'a satisfait	6	6,19
Total	97	100

Notons de ce tableau qu'il y a 49 enquêtés (50,52 %) qui sont satisfaits pour toutes les formations reçues, 30 enquêtés (30,93 %) sont satisfaits par un grand nombre de ces formations, 12 enquêtés (12,37 %) ont une satisfaction pour un petit nombre de ces formations et enfin, 6 enquêtés (6,19%) ne sont satisfaits par aucune de ces formations.

Question n°3 : Pensez-vous qu'il soit nécessaire d'organiser régulièrement des formations au profit des enseignants sur différents thèmes qui concernent leur métier ?

Tableau n°21 : la nécessité d'organiser des formations régulièrement au profit des enseignants.

Indices statistiques		
Réponse des sujets	Fréquences	Pourcentage
Oui	92	94,85
Non	5	5,15
Total	97	100

De ce tableau nous constatons que 92 enquêtés (94,85 %) soutiennent qu'il est nécessaire d'organiser régulièrement des formations au profit des enseignants sur différents thèmes qui concernent leur métier et 5 enquêtés pensent que cela n'est pas important.

Justifiez votre réponse

Les sujets qui ont dit que l'organisation régulière des formations était nécessaire, se sont justifiés comme suit :

- pour améliorer leurs performances au travail ;
- se recycler par rapport aux nouveaux progrès de la science et de la technologie en matière de l'éducation ;
- apprendre les nouvelles méthodes d'enseignement.

Les sujets qui ont dit que l'organisation régulière des formations n'est pas nécessaire, se sont justifiés comme suit :

- le fait que l'organisation des formations exige de l'argent que les écoles n'ont pas ;
- les responsables des écoles ne sont pas à la hauteur et ils manquent d'initiatives pour bien organiser ces formations ;

- la participation à la formation est conditionnée par les responsables des écoles au paiement des frais sur le transport que les organisateurs donnent aux enseignants ("opération retour").

Question n°4 : Par votre propre initiative, avez-vous déjà participé à des formations professionnelles ?

Tableau n°22 : Participation personnelle à des formations professionnelles.

Indices statistiques Réponse des sujets	Fréquences	Pourcentage
Oui	37	38,14
Non	60	61,86
Total	97	100

Il ressort de ce tableau que 60 sujets (61,86 %) disent n'avoir pas du tout participé à ces formations ; 37 enquêtés (38,14 %) y ont déjà participé.

Question n° 4.a : A combien de formation de ce genre avez-vous déjà participé ?

Tableau n°23: Nombre des formations de ce genre avez-vous déjà participé.

Indices statistiques Réponse des sujets	Fréquences	Pourcentage
À une formation	18	48,65
À deux formations	12	32,43
À trois formations	5	13,51
À plus de quatre formations	2	5,41
Total	97	100

Il se dégage de ce tableau que 18 enquêtés (48,65 %) disent avoir participé à une formation, 12 enquêtés (32,43 %) disent avoir participé à deux formations, 5 enquêtés (13,51 %) ont participé à trois formations et enfin, 2 enquêtés (5,41 %) qui ont participé à plus de quatre formations de leur propre initiative.

Question n°4.b : Quelles sont les raisons principales qui vous ont poussé à prendre de telles initiatives ?

Les raisons principales avancées par les enquêtés pour prendre l'initiative de se faire former par eux-mêmes sont :

- Le souci de se perfectionner ;

- la recherche de l'amélioration des compétences et des atouts pédagogiques ;
- l'approfondissement des notions de l'enseignement ;
- le fait que les écoles n'organisent pas très souvent de telles formations
- le favoritisme dans le choix des enseignants qui doivent être envoyés par l'école pour participer aux formations.

Question n°5 : Dans votre école, organise-t-on des visites des classes de façon régulière ?

Tableau n°24: l'organisation des visites de classe.

Indices statistiques		
Réponse des sujets	Fréquences	Pourcentage
De façon régulière	17	17,53
De façon irrégulière	75	77,32
Pas du tout	5	5,15
Total	97	100

Notons de ce tableau qu'il y a 75 enquêtés (77,32 %) qui disent que les visites de classes sont irrégulièrement organisées, 17 enquêtés (17,53 %) disent que les visites des classes se font de façon régulière et enfin, 5 enquêtés (5,15 %) disent qu'il n'y a pas du tout de visites des classes dans leurs écoles.

Question n°5.a : Si oui, après les visites des classes, fait-on des remarques aux enseignants sur la façon d'enseigner en vue d'améliorer leur performance dans le métier qu'il exerce ?

Tableau n°25 : Réaction des sujets sur les remarques après les visites des classes.

Indices statistiques		
Réponse des sujets	Fréquences	Pourcentage
Oui	83	90,22
Non	14	14,43
Total	97	100

Ce tableau nous indique que sur les 97 enquêtés qui affirment que les visites de classe se font dans leurs écoles, il y a 83 (90,22 %) enquêtés qui disent qu'après ces visites, les remarques leur sont formulées sur la façon d'enseigner en vue d'améliorer leur savoir-faire et savoir-être. 14 enquêtés (14,43 %) ont donné un avis contraire.

Question n°5 b: Si non, à quoi serait due cette situation

Les enquêtés qui soutiennent qu'on n'organise pas les visites de classe dans leur école expliquent cette situation serait due comme suit :

- les responsables chargés de faire des visites de classe dans les écoles sont souvent pris dans des tâches administratives ;
- les convocations réitérées des chefs d'établissements par leur hiérarchie pour diverses raisons (réunion, formations...) ;
- ignorance des instructions officielles sur les visites de classe.

Question n°6 : Soutenez-vous que la formation initiale suffit pour que vous puissiez-être performant sur le plan de la maîtrise des contenues des matières ?

Tableau n°26 : Formation initiale et performance des enseignants sur le contenu des matières.

Indices statistiques		
Réponse des sujets	Fréquences	Pourcentage
Oui	2	2,06
Non	95	97,94
Total	92	100

À cette question, 95 enquêtés (97,94 %) soutiennent que la formation initiale c'est-à-dire celle reçue à l'école ou à l'université ne suffit pas pour que l'enseignant soit performant sur le plan de la maîtrise de contenu des matières à enseigner. 2 enquêtés (2,06 %) ne partagent pas cet avis.

Justifiez votre réponse

Ceux qui soutiennent que la formation initiale ne suffit pas pour que l'enseignant soit performant se sont justifiés comme suit :

- la science évoluant, il faut encore d'autres formations pour améliorer leur savoir-faire dans le métier ;
- la routine de l'enseignement appauvrit ;
- parfois, les écoles n'ont pas approfondi certains aspects nécessaires dans le travail de l'enseignant.

Ceux qui soutiennent que la formation initiale suffit pour que l'enseignant soit performant se sont justifiés comme suit :

- les formations initiales solides donnent toutes les compétences, c'est à l'enseignant de les actualiser par ses lectures ;
- parfois, les formations après la formation de base ne font que répéter les notions déjà acquises et n'ajoutent rien de plus.

Question n°7 : Soutenez-vous que votre formation initiale suffit pour que vous puissiez être performant sur le plan de la méthodologie appliquée aux matières que vous enseignez ou vous pensez qu'il vous faut d'autres formations ?

Tous les enquêtés (100 %) déclarent que la formation initiale ne suffit pas toujours pour être excellent sur le plan de la méthodologie dans leur métier dont celui de l'enseignement.

Justifiez votre réponse

Ils se sont justifiés comme suit ;

- la méthodologie de l'enseignement est fortement marquée par l'introduction des innovations technologiques, celle-ci demande de se former à cette innovation ;
- les méthodes de la pédagogie nouvelle (active) ne sont pas bien enseignées dans les écoles.

Question n° 8 : Quelles difficultés votre école rencontre-t-elle pour donner l'opportunité à tous les enseignants de participer régulièrement aux formations professionnelles dans le cadre de leur métier ?

Tableau n°27 : Difficulté rencontrée pour participer à de formation régulière

Réponse des sujets	Indices statistiques	Fréquences	Pourcentage
Problème d'affinité		48	49,48
Problème de communication		25	25,77
Problème d'opération		24	24,75
Total		97	100

Il convient de noter de ce tableau 48 enquêtés (49,1548%) évoquent le problème d'affinité comme difficulté qu'ils rencontrent pour participer de façon régulière aux formations professionnelles dans le cadre de leur métier, 25 enquêtés (25,77%) accusent le déficit de la communication et 24 enquêtés enfin soit (24,75 %) évoquent le problème d'opération retour.

Question n°9 : Pensez-vous qu'en donnant l'opportunité aux enseignants de participer régulièrement aux formations professionnelles, ces enseignants peuvent s'épanouir davantage dans leur métier ?

Tous les sujets contactés (100%) disent que les formations professionnelles sont les moyens efficaces à utiliser si l'on voudrait bien s'épanouir davantage dans le métier. Et elles permettent aux enseignants d'être à jour avec les nouvelles connaissances étant donné le caractère cumulatif de la science.

Question n°10 : Quelles suggestions proposez-vous pour que les enseignants participent de façon régulière aux formations professionnelles ?

Voici les suggestions fournies par les enquêtés :

- Que le gouvernement, à travers son ministère de l'EPSP prévoit des formations professionnelles afin d'améliorer le niveau et la qualité de l'enseignement
- Que les gestionnaires des écoles donnent la chance à tous les enseignants de participer aux formations chaque fois qu'il y a des opportunités ;
- Que les enseignants, à leur tour témoignent aussi le sens de la passion dans leur métier et cherchent à participer aux formations qui sont organisées à leur intention..

3.2. Analyse des résultats

Dans cette partie du chapitre, nous analysons les résultats de certaines questions en testant l'influence de la variable sexe sur les réponses des enquêtés.

Comme nous avons à faire à des données nominales, nous avons utilisé le test Chi-carré (χ^2) qui sert à éprouver les hypothèses qui se rapportent à l'étude de la signification des fréquences entre les fréquences théoriques et les fréquences observées.

La formule de Chi-carré utilisée est la suivante :

$$\chi^2 = \sum = \left(\frac{f_o - f_e}{f_e} \right)^2,$$

Avec $df = (k-1)(r-1)$

Légende :

$\chi^2_{\text{tab.}}$: Khi-carré de table

Σ : somme

f_o : fréquence observée

f_e : fréquence théorique

dl : degré de liberté

k : nombre de colonnes

l : nombre de lignes.

Les questions concernées par ce test de différence sont : Q1, Q2 et Q7.

Question n°1 : Quelle Compréhension avez-vous de la notion de formation professionnelle continue des enseignants ?

Tableau n°28 : compréhension de la notion de la formation professionnelle selon le sexe.

Sexe et ind. stat. Réactions	Hommes	Femmes	Total	Test statistique et décision
	f	f		
Longue formation	5	1	6	$\chi^2_{\text{cal}} = 77,19$ $df = 3$ $\chi^2_{\text{tab.}} = 7,815$ au seuil de 5 % différence très significative
Formation à distance	4	31	35	
Formation régulière	50	0	50	
Formation dans d'autres domaines	6	0	6	
Total	65	32	97	

Il ressort du tableau n°28 après l'analyse que $\chi^2_{\text{calculé}}$ (77,19), $\chi^2_{\text{tabulé}}$ (7,841) au seuil de signification de 5 % et avec 3 comme degré de liberté. Nous rejetons l'hypothèse nulle et concluons que la variable sexe a influencé les réponses de nos enquêtés sur la compréhension de la notion de formation professionnelle continue des enseignants.

Question n°2 : Pensez-vous qu'il soit nécessaire d'organiser régulièrement des formations au profit des enseignants sur différents thèmes qui concernent leur métier ?

Tableau n°29 : Nécessité d'organiser des formations régulièrement au profit des enseignants selon le sexe des sujets.

Sexe et ind. stat. Réactions	Hommes	Femmes	Total	Test statistique et décision
	f	f		
Oui	62	30	6	$\chi^2_{\text{cal}} = 0,1$ $df = 1$ $\chi^2_{\text{tab.}} = 3,845$ au seuil de 5 % pas de différence significative
Non	3	2	35	
Total	65	32	97	

Il découle du tableau n°29 χ^2 calculé (0,1) < χ^2 tabulé (3,841) au seuil de signification de 5 % et avec 1 comme degré de liberté. Nous acceptons l'hypothèse nulle des réponses obtenues à la question et nous concluons que la variable sexe n'a pas influencé les réponses de nos sujets concernant la nécessité d'organiser régulièrement des formations au profit des enseignants.

Question n°7 : Quelles difficultés votre école rencontre-t-elle pour donner l'opportunité à tous les enseignants de participer régulièrement aux formations professionnelles dans le cadre de votre métier ?

Tableau n°30 : difficultés rencontrées pour participer régulièrement aux formations professionnelles.

Sexe et ind. stat. Réactions	Hommes	Femmes	Total	Test statistique et décision
	f	f		
Problème d'affinité	5	1	6	$\chi^2_{\text{cal}} = 2,13$ $df = 2$ $\chi^2_{\text{tab.}} = 5,991$ au seuil de 5 % pas de différence signification
Problème de communication	4	31	35	
Problème d'opération retour	50	0	50	
Total	65	32	97	

La lecture de ce tableau montre que le χ^2 calcule (2,13) < χ^2 tabulé (5,991) au seuil de signification de 5 % et avec 2 comme degré de liberté. Nous acceptons l'hypothèse nulle des réponses obtenues à la question et nous concluons que la variable sexe n'a pas influencé les réponses de nos enquêtés concernant la nécessité d'organiser régulièrement des formations au profit des enseignants. Il n'y a donc de différence significative.

3.3. Vérification des hypothèses

- 1) les résultats indiquent que tous les sujets sont unanimes à dire que la formation professionnelle continue est un moyen efficace pour l'épanouissement des enseignants dans l'exercice de leur métier. Ils se justifient essentiellement par le fait que ce type de formation leur permet d'être à jour avec les nouvelles connaissances. Ces enquêtés ont aussi soutenu que la formation initiale reçue à l'école ne suffisait pas pour que l'enseignant demeure performant. Il a besoin de compléter sa formation initiale par une formation continue pour actualiser ses connaissances sur les contenus des sciences à enseigner et les méthodes pour transmettre ces dernières.

Ces résultats sont de nature à confirmer la première hypothèse de ce travail. Les enseignants du quartier III, dans la commune de Masina accordent donc une importance à la formation professionnelle continue.

- 2) Nous avons aussi noté que des contraintes de trésorerie s'érigent à l'accès des enseignants à la formation continue. Mais il y a aussi des contraintes liées au déficit d'organisation (favoritisme, manque de communication).

Ces résultats nous permettent de confirmer la deuxième hypothèse de ce travail. Les enseignants sont butés aux contraintes financières et organisationnelles dans l'accès à ce type de formations.

- 3) Nous retenons enfin que très peu de sujets disent participer souvent dans des formations professionnelles continues.

Ce résultat nous permet de confirmer la troisième hypothèse de notre travail.

CONCLUSION

Cette étude nous a conduit à rappeler, dès le départ, la relation mainte fois établie entre la formation continue et l'amélioration des compétences des travailleurs. Pour le cas d'espère, cette relation a concerné les enseignants de quelques écoles implantées au quartier III, dans la commune de Masina, à Kinshasa.

Face aux nombreux problèmes que rencontre le secteur de l'éducation dans notre pays, nous nous sommes senti interpellé par la question de la formation professionnelle des enseignants, au regard de leur rôle dans l'éducation de la jeunesse.

Les trois questions suivantes résument nos préoccupations dans cette étude :

Nos trois principales questions de recherche étaient posées de manières suivantes :

- Quelle importance les enseignants du quartier III, dans la commune de Masina accordent-ils à la formation professionnelle continue ?
- quelles contraintes notent-ils sur le plan de l'organisation de ces types de formations dans leurs écoles ?
- Quelle est la proportion des enseignants qui ont accès à la formation professionnelle continue dans les écoles de ce quartier ?

Les trois hypothèses de travail suivantes ont été formulées pour nous servir de fil conducteur dans la recherche :

- Les enseignants du quartier III dans la commune de Masina accorderaient une grande importance à la formation professionnelle continue, notamment parce que cette formation leur permettrait d'améliorer leurs compétences pour mieux exercer leur métier ;
- Ils feraient cependant le constat selon lequel l'organisation de ces types de formations se buterait à diverses contraintes ;
- par conséquent, un petit nombre des enseignants de ce quartier bénéficieraient de ce type de formation dans les écoles.

Dans la vérification de ces hypothèses, nous avons utilisé la méthode d'enquête, en nous appuyant sur le questionnaire comme technique de collecte de données.

Ainsi, un échantillon de 97 enseignants extrait de façon occasionnelle dans quatre écoles secondaires implantées au quartier III, de la commune Masina, a répondu à un questionnaire de 10 items.

Le traitement des résultats a été réalisé grâce à la technique d'analyse statistique.

Les résultats obtenus à l'issue de cette enquête permettent de retenir que les enseignants du quartier III, dans la commune de Masina accordent effectivement une grande importance à la formation professionnelle continue. Les sujets abordés dans cette étude relient cette formation à l'amélioration de leurs compétences.

D'autre part, les mêmes sujets notent l'existence des contraintes financières et organisationnelles dans la formation des enseignants.

Enfin, ils soutiennent qu'un petit nombre seulement des enseignants bénéficient de ce type de formation dans les écoles.

Les résultats obtenus dans cette étude confirment les trois hypothèses émises dans ce travail.

SUGGESTIONS.

Au gouvernement

- D'accroître le budget de l'enseignement pour favoriser l'efficacité des enseignants ;
- De veiller à la préparation des enseignants et de leur formation continue ;
- De donner des moyens aux services chargés de la formation continue des enseignants ;
- De sensibiliser les enseignants sur l'importance de la formation en cours d'emploi.

Aux chefs d'établissements scolaires :

- D'organiser des formations professionnelles continues au profit des enseignants pour améliorer leurs performances,
- D'éviter des pratiques de favoritisme dans le choix des enseignants à former

BIBLIOGRAPHIE

1. Albarello, L. (1999). *Apprendre à chercher. Acteur social et la recherche scientifique*, Bruxelles : De Boeck Université.
2. Bardin L., (1986). *L'analyse de contenu*. Paris: PUF
3. Bernard, C. (2013) [http:// youscribe](http://youscribe), consulté le 26 février 2013.
4. Bitani, M. (2003). *L'incidence de l'essaimage des écoles sur la formation des entreprises de sixième année des humanités. Cas des écoles privées de la commune KimbaseKe à Kinshasa*. Mémoire inédit. Kinshasa : Unikin/FPSE,
5. Brunet, L., Dupond, P. et Lambotte, X. (1991). *Satisfaction des enseignants Bruxelles*, Labor.
6. Caplow, T. (1970). *L'enquête sociologique*. Paris : Armand Collin.
7. Charures, J. (1983). *La formation en cours d'emploi*. Paris : organisation et développement économique.
8. Chevry, G. (1978). *Pratique des enquêtes statistiques*. Paris : Essai.
9. Cornu, M. (1977). *Libérer la Ville*. Paris : Edition Casterman.
10. D'hainaut, L. (1986). *Concepts et méthodes de la statistique*, Bruxelles, Labor.
11. De Landsheere, G. (1972). *Introduction à la recherche en éducation*, Paris, Colin.
12. Divergez, J., (1962). *Politique et technique de direction du personnel*. Paris : éd entreprise moderne.
13. Ekwa Bis Isal, M. (2004). *L'école trahie*, Kinshasa, Mediaspaul.
14. Getumbe Bwan'Aola et Mubangu Idunga. (1980). « La préparation professionnelle du pédagogue scolaire à l'UNAZA, Faculté de psychologie et des sciences

de l'Éducation ». In : *Revue de Psychologie et de Pédagogie*. Vol IX n°1-2. Kisangani.

15. Grawitz, M & Pinto, R. (1975). *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz.
16. Grawitz, M. (1986). *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz.
17. Havelock, R. G. & Huberman, A. M. (1980). Innovation et problème de l'éducation : théorie et réalité dans les pays en développement. Genève : Unesco.
18. Kabambi Ntanda, J.V. (2013). *Initiation à la psychologie du travail et des organisations*, Kinshasa, Unikin, FPSE, L2 psycho Cours inédit.
19. Kabengele, M. (2009). *L'analyse critique du système de formations en cours d'emploi à l'ONATRA*, Kinshasa, UPN, GAS, TFC, inédit.
20. Kanga, Kalemba V.J. (2003). *Psychologie sociale*, Kinshasa, Unikin, FPSE, Cours inédit, G2.
21. Kapuku Mudipanu, M. (2002). *Méthode et technique d'enseignement*, Kinshasa, UNIKIN, FPSE Cours inédit, G1 SED.
22. Katuala Kabak. (1999). Analyse de quelques déterminant de la formation professionnelle chez les conducteurs de train. Kinshasa : Université de Kinshasa/FPSE
23. Kilima, A. (2000). *Fonctionnement du service de formation du personnel à la Banque Centrale du Congo*, Kinshasa, UPN, GAS, TFC, inédit.
24. Kitumba Gagedi Gasagisa Mwanza, M. (2000). Impact de la formation intégrée à l'emploi sur le rendement professionnel des cadres et agents des entreprises congolaises (cas de l'ONATRA). Thèse Inédite. Kinshasa : Université de Kinshasa/FPSE.
25. Lafont, R. (1973). *Vocabulaire de psychopédagogique et psychiatrie de l'enfant*, Paris, Nathan.

26. Laton P. (2010). <http://www.admin.gh/ch> consulté le 24 mai 2013.
27. Limbos, E. (1979). *L'animation des groupes des jeunes dans les activités de loisirs. Psychologie de l'éducation.* Paris : Fleurus.
28. Lobeya Molombe A. (2008). *L'influence de la déperdition scolaire du niveau primaire et secondaire sur le développement socio-économique de la mission catholique de Kinguda.* Kinshasa UniKin F,P,SE mémoire inédit.
29. Lochard. (1984). *Animer un système pédagogique.* Paris : Pierre Dubois.
30. Luhani ANiama Luhani. (2005). Méthodes de recherche scientifiques, Kinshasa. Cours inédit. Kinshasa : Unikin FPSE, G2 SED.
31. Lumeka LuaYansenga (1985). *L'auto-perception de l'enseignant au Zaïre. Une contribution à la socio-psychologie professionnelle des enseignants dans les pays en développement.* Kinshasa : Éditions et cultures africaines.
32. Lundula, N. (2007). *Formation continue du personnel enseignant des écoles de la commune de Ngaliema,* Kinshasa, UPN, GAS, Mémoire inédit.
33. Mankondo Idrissa, O. (2002). « L'opportunité de la réforme de l'enseignement technique et professionnel », in : *Anales de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation.* Vol. 1. N° 1-2. 174-178
34. Mbadu, K. (2002). *Didactique générale,* Kinshasa, UNIKIN, F.P.S.E, Cours inédit, L1 SED.
35. Morin, P. (1982). *La pratique de la formation du personnel de management des ressources humaines,* édition, d'organisation.

36. Mucchielli, R., (1981) *Questionnaire dans l'enquête psychosociale*, Paris, ESF.
37. Munganga, M. (2011). *Évaluation de formation continue du personnel enseignant des écoles secondaires conventionnées catholique de la commune de Ngaliema*, Kinshasa, UPN, GAS, Mémoire inédit.
38. Muteba J. (1994). Le placement des cadres de l'enseignement supérieur et universitaires dans quelques entreprises de Kisangani. Mémoire inédit. Kisangani : Université de Kisangani/FPSE.
39. Mutiulwa W., (1999). *Identification des besoins de formation professionnelle cas de SEP-Congo*, mémoire inédit, UNIKIN, FPSE
40. Mwene Batende. (1986). « Quelques aspects des principales méthodes de recherche dans les sciences sociales », in Recherches Philosophiques Africaines. Problèmes de méthodes en philosophie et sciences humaines en Afrique, Actes de la 7ème Semaine Philosophique de Kinshasa du 24 au 30 avril 1983, Kinshasa, Faculté de Théologie Catholique de Kinshasa.
41. Ngub'Usim, MpeyNka, R. (2003). *Méthode de recherche en psychologie*, Kinshasa, Unikin, FPSE, Cours inédit.
42. Ntunga Nawanwa, P. (2002). Construction des tests. Cours inédit. Kinshasa : Université de Kinshasa/FPSE.
43. Ouedraogo, I. (2005). *La formation continue des enseignants*, Université de Rouen, Mémoire de Master.
44. Paul, C. (2013). Google <http://admin.Gh/ch>. Consulte le 24 février.
45. Petit Larousse Illustré 2000
46. Psacharopoulos, G., (1987). *Economie of Education*, washington, pergamon, press.

47. RDC. L'ordonnance-Loi n°71/055 du 26 mars 1971
48. Scaillet, S. (1961). *Méthodologie générale et spéciale*, Kinshasa, Média Paul.
49. Sekou et al. (1997). *Gestion des ressources humaines*. Canada : De Boeck
50. Syllamy, N. (2000). *L'entrepreneuriat féminin dans le secteur informel à Kinshasa*, Kinshasa Unikin, FPSE, Mémoire inédit.
51. Tiffin et Cornick (1997). *La psychologie industrielle*. Paris : PUF.
52. Tsala tsala, J. P. (2006). *La psychologie telle quelle. Perspectives africaines*, Yaoundé, Presse de l'Université catholique d'Afrique centrale.
53. Vallet (2003). *Le désir d'emprise et éthique de la formation. Savoir et formation*, Paris : Harmattan.
54. Zamoko, D. (2012). *La gestion du personnel enseignant des établissements d'enseignement primaire privés de la commune de Ngaba*, Kinshasa, UPN, GAS Mémoire inédit.

ANNEXE

TABLE DES MATIERES

EPIGRAPHE	i
DEDICACE	ii
REMERCIEMENTS	iii
SIGLES ET ABREVIATIONS	iv
Introduction.....	1
0.1. PROBLEMATIQUE	1
0.2. HYPOTHESE.....	4
0.3. OBJECTIF DU TRAVAIL.....	4
0.4. INTERET DU TRAVAIL	4
0.5.METHODOLOGIE DU TRAVAIL.....	5
0.6.DELIMITATION DU TRAVAIL.....	5
0.7. DIVISION DU TRAVAIL.....	5
CHAPITRE PREMIER : CONSIDERATIONS GENERALES.....	6
1.1.DEFINITION DES CONCEPTS ET NOTIONS DE BASE.....	6
1.1.1. La formation professionnelle continue.....	6
1.1.1.1.Bref aperçu	6
1.1.1.2.Quelques distinctions sur la formation	8
1) <i>Formation générale de base</i>	8
2) <i>Formation sur le tas</i>	8
3) <i>Formation initiale</i>	8
4) <i>Formation à l'embauche</i>	9
5) <i>Formation accélérée</i>	9
6) <i>Formation permanente</i>	9
7) <i>Formation d'adaptation</i>	10
8) <i>Formation de perfectionnement</i>	10
9) <i>Formation continue</i>	10
10) <i>Formation professionnelle</i>	11
1.1.1.3.Importance de la formation	12
1.2.Études antérieurs	13
2.1.1. Kabengele Munganga (2011).....	14
2.1.2. Lundula Ngandu (2007) mémoire UPN	14
2.1.3. Mutiulwa (1999) mémoire Unikin.....	15
2.1.4. Getumbe Bwan'Aola et Mubangu Idunga (1980).	15
2.1.5. Kitumba Gagedi Gasagisa Mwanza (2000).....	16
DEUXIEME CHAPITRE : PRESENTION DU MILIEU D'ETUDE ET METHODOLOGIE DU TRAVAIL	18
2.1.1. Aperçu historique.....	18
2.1.2. Situation géographique.....	18
2.1.3. Organisation politico-administrative	20
2.1.4. Mission	21
2.1.5. Subdivision administrative.....	21
2.1.6. Fonctionnement.....	22
2.1.7. Quelques problèmes de la commune de Masina.....	25

2.1.7.1. Une Urbanisation non achevée	25
2.1.7.2. Une population en majorité pauvre	25
2.1.7.3. Une faiblesse desserte en alphabétisation et électricité	25
2.1.8. Organigramme de la commune de Masina	27
2.1.9. Écoles secondaires implantées dans la commune de Masina	28
2.1.9.1. Aperçu global.....	28
2.2. Description sommaire des écoles concernées dans l'enquête	29
a) Institut CEBCO Isalu	29
b) Institut Banabakintu	30
c) Institut 2 Masina.....	31
d) L'institut 5 Kibuka	31
2.2.Approche méthodologique	32
2.2.1. Généralités sur la méthode et les techniques de recherche	33
2.3.2. Population et échantillon d'étude.....	34
2.2.2. Choix et description de l'échantillon	35
2.2.3. Instrument de collecte des données : le questionnaire.....	38
2.2.3.1.Construction du questionnaire	38
2.3.4.2. Structure du questionnaire	40
2.3.4.3. Administration du questionnaire proprement dite	41
TROISIEME CHAPITRE : PRESENTATION, ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS.....	43
3.1. Présentation des résultats.....	43
3.2. Analyse des résultats	52
3.3. Vérification des hypothèses.....	55
CONCLUSION	56
BIBLIOGRAPHIE.....	58
ANNEXE	63
TABLE DES MATIERES	64